

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความคิดเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่อการดำเนินงานของที่ทำการปกครอง อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และงานศึกษาค้นคว้าอิสระที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
5. การปกครองส่วนภูมิภาค
6. กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
7. บริบทของที่ทำการปกครองอำเภอพยุหะภูมิพิสัย
8. งานเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดในการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

1. ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็น ได้มีผู้ให้ความหมาย และคำจำกัดความไว้มาก เช่น

กฤษณ์ มหาวิรุฬห์ (2531 : 38) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออก ด้านความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นกับจิตใจบุคคลจะแสดงออกได้ง่าย โดยการแสดงเหตุผลสนับสนุนหรือปกป้องความคิดเห็น ความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง ซึ่งขึ้นกับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล เช่น ด้านความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม ฯลฯ และมีอารมณ์ เป็นส่วนประกอบการแสดงความคิดเห็นนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้

จิรายุ ทรรศสิน (2540 : 16) ได้สรุปความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นหมายถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงออกมาเพื่อให้ผู้อื่น ได้สามารถที่จะเรียนรู้

ตลอดจนสามารถที่จะประเมินค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง การลงความเห็น อาจจะเป็นไปในลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ อันเนื่องจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อม การติดต่อกับภายนอก การเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ และการพบปะสังสรรค์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 231) อธิบายว่า
ความคิดเห็น หมายถึง ข้อวินิจฉัยหรือความเชื่อที่แสดงออกตามที่เห็นที่รู้หรือที่คิด

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นความรู้สึกที่ไม่อยู่บนความแน่นอนหรือความจริงแต่ขึ้นอยู่กับจิตใจของแต่ละคนที่จะแสดงออก หรือเป็นความเชื่อที่แสดงออกตามที่เห็นที่รู้หรือที่คิดเพื่อให้ผู้อื่นได้สามารถที่จะเรียนรู้ตลอดจน สามารถที่จะประเมินค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่งก็ได้ การลงความเห็น อาจจะเป็นไปในลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น

2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความของความคิดเห็น

ปรีดา ชิตทรงสวัสดิ์ (2538 : 35 ; อ้างถึงใน อุทิศ แก้วขาว, 2543 : 13) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นดังนี้ ความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่แสดงออก ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่จำเป็นต้องคล้ายกันหรือเหมือนกันเสมอไปซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐาน ของแต่ละบุคคลที่ได้รับอิทธิพลต่อการแสดงออกในเรื่องนั้น ๆ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็นไว้ พอสรุปได้ ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Genetic and physiological factors)
จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคลและจะมีผลต่อ การศึกษาทัศนคติหรือความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ ได้ ส่วนปัจจัยด้านสรีระ เช่น อายุ ความเจ็บป่วยและผลที่เกิดจากการใช้ยาเสพติดจะมีผลต่อความคิดเห็นและทัศนคติของบุคคล

2.1.2 ประสบการณ์ของบุคคลโดยตรง (Direct personal experience)
คือบุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดต่างๆ จากประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือได้ พบเห็นต่อสิ่งต่างๆ โดยตนเองทำให้เกิดทัศนคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ

2.1.3 อิทธิพลจากครอบครัว (Parental influence) เป็นปัจจัยบุคคลเมื่อเป็น เด็กจะได้รับอิทธิพลจากการเลี้ยงดูอบรมของพ่อแม่และครอบครัว

2.1.4 ทัศนคติและความคิดเห็นต่อกลุ่ม (Group determinants of attitude)
เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือทัศนคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้อง

มีสังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความคิดเห็นและทัศนคติต่างๆ จะได้รับการถ่ายทอด และมีแรงกดดันจากกลุ่ม

2.1.5 สื่อมวลชนคือ สิ่งต่างๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของเรา ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้นซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น

กิตติ สุทธิสัมพันธ์ (2542 : 12-13) ได้สรุปปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่อาจเหมือนกันหรือแตกต่างกันออกไปคือ

2.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1) ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่างๆ คุณภาพสมอง

2) ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่างๆมากขึ้น และคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุผล

3) ความเชื่อ ค่านิยมและเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้กลุ่มบุคคลในสังคมหรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

4) ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

2.2.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1) สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับรู้ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

2) กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็จะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้นซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

3) ข้อเท็จจริงในเรื่องต่างๆ หรือสิ่งต่างๆที่บุคคลแต่ละคนได้รับทั้งนี้ เพราะข้อเท็จจริงที่บุคคลได้รับแตกต่างกัน ก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

จากแนวความคิดเห็นดังกล่าวสรุปได้ว่าแต่ละบุคคลได้ให้แนวความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายคลึงและไปในทำนองเดียวกันปัจจัยเหล่านี้ทำให้ความคิดเห็นของบุคคลเหมือนกันหรือแตกต่างกันออกไปเพราะบุคคลแต่ละบุคคลย่อม

จะได้รับมาลักษณะที่เหมือนกันหรือแตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยด้านคุณสมบัติประจำตัวหรือปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้และสั่งสมจนกลายเป็นลักษณะของแต่ละบุคคล

3. การวัดความคิดเห็น

3.1 วิธีของการวัดความคิดเห็น วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2545 : 102-117) อธิบายว่าการวัดเจตคติหรือทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมี 4 วิธีคือ

3.1.1 วิธีแบบสเกลวัดความต่างทางศัพท์ (S-D Scale = Semantic Differential Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคุณสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

3.1.2 วิธีลิเคิร์ตสเกล (Likert's Scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นที่นิยมกันมากที่สุด เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่ายประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบและให้คะแนน 5 4 3 2 1 ตามลำดับ

3.1.3 วิธีกัทแมนสเกล (Guttman Scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติหรือทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกันและสามารถจัดอันดับของทัศนคติสูง-ต่ำแบบเปรียบเทียบกันและกันได้อย่างต่ำสุดถึงสูงสุดและแสดงถึงการสะสมของข้อความความคิดเห็น

3.1.4 วิธีเทอร์สโตนสเกล (Thurstone Scale) เป็นวิธีการสร้างมาตรวัด ออกเป็นปริมาตรแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดหรือทัศนคติไปในทางเดียวและเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน

3.2 วิธีของการวัดความคิดเห็น ซอร์ว และไรท์ (1976 : 28-29) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นทำได้ดังนี้

3.2.1 การฉายภาพ เป็นการวัดโดยการสร้างจินตนาการโดยใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็น

3.2.2 การสัมภาษณ์ เป็นการซักถามบุคคลให้ได้ข้อมูลในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

3.2.3 การใช้แบบสอบถามเป็นการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา

3.2.4 การให้เล่าความรู้สึก เป็นการให้เล่าความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา

สรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็นอาจใช้แบบสเกลวัดความต่างทางศัพท์ วิธีลิเคิร์ตสเกล วิธีกัทแมนสเกล วิธีเทอร์สต์ โตนสเกลหรืออาจใช้การฉายภาพ การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และการให้เล่าความรู้สึกซึ่งผู้วัดสามารถใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีร่วมกัน ได้ตามความเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงาน

1. ความหมายของการดำเนินงาน

1.1 ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2541 : 30) ได้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินงานไว้ว่าเป็นพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกายรวมทั้งการปฏิบัติและพฤติกรรม ที่แสดงออกและสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้าคือบุคคล ไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจปฏิบัติในโอกาสต่อไปเป็นพฤติกรรมต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบ ทั้งทางความรู้และทัศนคติสามารถประเมินผลได้ง่าย

1.2 สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2545 : 16) อธิบายว่า การดำเนินงานมีความหมายเช่นเดียวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมของสิ่งที่มีชีวิตทุกชนิดที่แสดงออกโดยอาจจะสังเกตได้หรืออาจอยู่ทั้งภายในและภายนอก

สรุปได้ว่า การดำเนินงาน คือการปฏิบัติงานที่บุคคลแสดงออกทางกายและเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ซึ่งการดำเนินงานอาจปฏิบัติได้ทันที หรืออาจมีความล่าช้าตามปัจจัยต่าง ๆ เช่นความรู้ทัศนคติโอกาส เป็นต้น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานมีดังนี้ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2541 : 32-33)

2.1 ลักษณะประชากรเป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันอย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดี ที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือความรู้ความสามารถและลักษณะทางจิตวิทยา

2.2 ลักษณะด้านความสามารถ เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาดำเนินงานความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานเป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกว่ามีรู้ความสามารถในงานของเขา สามารถคิดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง

ดังนั้น ความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพและด้านสมอง ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

2.3 ลักษณะด้านจิตวิทยาเป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะคิด การรับรู้ความต้องการและบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะประชากรเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นของแต่ละงานซึ่งเซอร์เมอร์ฮอร์นและคณะเห็นว่าคุณลักษณะประชากรจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

2.4 ความพยายามในการทำงาน คุณลักษณะประชากรที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีก็คือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

2.5 การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคคล จึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความจำเป็นของงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูงอาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจนระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้องและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานมีหลายประการ เช่น คุณลักษณะประชากร ความสามารถ จิตวิทยา ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร หากปัจจัยดังกล่าวมีความสมบูรณ์จะทำให้ผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

1. ความหมายการพัฒนา

มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้หลากหลายดังนี้

จิรพรรณ กาญจนะจิตรา (2522 : 5) อธิบายถึง การพัฒนาว่าเป็นขบวนการทางสังคมโดยประชาชนในสังคมมีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติการก่อตั้งกลุ่มและวางแผนในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการช่วยเหลือจากองค์การรัฐบาล

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2525 : 152) ให้ความหมาย ของการพัฒนาว่า หมายถึง วิธีการทำงานให้เกิดผลสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่ม

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2534 : 11) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่า หมายถึง การทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยบุคคลหรือกลุ่มคน

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2545 : 49) ให้ความหมายของการพัฒนาว่า หมายถึง ขบวนการที่มุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 779) ให้คำนิยามว่า การพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ

จากความหมายของการพัฒนาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคล คณะบุคคล องค์กร ซึ่งอาจเป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรของรัฐมุ่งกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น กิจกรรมดังกล่าวต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน 10 ประการ

องค์การสหประชาชาติได้ให้แนวคิดในหลักการดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชน 10 ประการ ดังนี้ (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. 2534 : 11-14)

2.1.1 โครงการดำเนินงานพัฒนาจะต้องสอดคล้องกับความต้องการอันแท้จริงของประชาชนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

2.1.2 โครงการพัฒนานั้นจะต้องเป็น โครงการเอนกประสงค์คือมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาของชุมชนหรือปรับปรุงความสุขความเจริญได้ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม

2.1.3 การพัฒนาจะต้องเริ่มดำเนินการเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชนไปพร้อม ๆ กับการดำเนินงาน

2.1.4 ต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเต็มที่เพื่อเป็นการสร้างพลังชุมชนและจัดรูปสถาบัน หรือหน่วยงานปกครอง หน่วยงานบริการของประชาชนขึ้น

2.1.5 ต้องแสวงหาผู้นำในท้องถิ่นและพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นตามลักษณะของกิจกรรมและความจำเป็น

2.1.6 ต้องยอมเปิดโอกาสให้สตรีและเยาวชนได้เข้ามามีบทบาทร่วมพัฒนามากที่สุดเพราะสตรีมีบทบาทต่อการขยายตัวของงานและแนวคิดต่าง ๆ ส่วนเยาวชนนั้นจะสามารถเป็นกำลังรับช่วงได้เป็นอย่างดี

2.1.7 รัฐบาลจะต้องจัดบริการไว้ให้พร้อม เพื่อคอยเสริมงานของประชาชนและเป็นหลักประกันความสำเร็จของงานและเป็นกำลังใจของผู้ปฏิบัติ

2.1.8 มีการวางแผนเพื่อการพัฒนาอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับท้องถิ่นรวมทั้งการจัดบริการงานในทุกระดับจะต้องมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2.1.9 ในการดำเนินงานพัฒนานั้น ควรสนับสนุนให้องค์กรเอกชน องค์กรอาสาสมัครต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่นระดับชาติและนานาชาติได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

2.1.10 ในการวางแผนเพื่อพัฒนานั้น ต้องมีการวางแผนดำเนินงานให้เกิดความเจริญพร้อม ๆ กันไปทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเจริญให้ได้ระดับกันทุกส่วนของประเทศ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่เป็นหลัก 9 ต

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2545 : 151-154) ได้กล่าวถึงแนวคิดที่เป็นหลัก 9 ต ในการพัฒนาดังนี้

2.2.1 ต้องพัฒนาพร้อมกันทุกด้าน งานพัฒนาเป็นงานที่ต้องพัฒนาทั้งในด้านตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองและสิ่งแวดล้อมทางวัตถุจึงกล่าวได้ว่างานพัฒนานั้นเป็นกระบวนการศึกษาภาคชีวิตทุก ๆ ด้าน

2.2.2 ต้องฝึประชาชนเป็นหลักในการดำเนินงาน หมายความว่าถึงยึดเอาความต้องการและปัญหาที่แท้จริงของประชาชนเป็นหลัก เนื่องจากงานพัฒนานั้นต้องให้ประชาชนตระหนักในคุณค่าของผลงานและพลังความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวประชาชนเองให้ประชาชนเข้าใจกระบวนการทำงานและการนำพลังความสามารถที่เขามีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตัวเองและชุมชนรวมทั้งการให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจในตนเอง

2.2.3 ต้องพยายามใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุด งานพัฒนาเป็นงานที่เริ่มต้นจากสิ่งที่มีชุมชนมีอยู่สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงและแสวงหาก็คือทรัพยากรในชุมชนไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทางสังคม

2.2.4 ต้องยึดหลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน หมายความว่า งานพัฒนาจะต้องเกิดขึ้นจากความเห็นชอบของคนในชุมชนเอง อาจเกิดจากการประชุมปรึกษาหารือกันของคนกลุ่มเล็ก ๆ แล้วขยายแนวร่วมสู่คนกลุ่มใหญ่ การดำเนินการจะไม่มีลักษณะของการออกคำสั่งหรือสั่งการจากหน่วยงานหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด โครงการหรือกิจกรรมจะต้องเกิดขึ้นโดยประชาชนช่วยกันคิดช่วยกันทำ

2.2.5 ต้องใช้หลักการประสานงานกับหน่วยต่างๆของรัฐบาลทั้งนี้เพราะงานพัฒนาไม่ใช่งานของใครหรือหน่วยงานใดโดยเฉพาะและไม่ใช่งานที่คนเดียวจะทำได้ จำเป็นต้องร่วมมือกันหลายฝ่ายบางครั้งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนช่วยแนะนำให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการหรือเทคนิคต่าง ๆ นักพัฒนาควรรู้จักใช้หลักการประสานงานตามความเหมาะสม

2.2.6 ต้องดำเนินงานแบบค่อยเป็นค่อยไปในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้หลักเริ่มจากสิ่งง่ายก่อนแล้วค่อยก้าวไปสู่สิ่งที่ยากกว่าตามลำดับ ดังนั้นผู้ที่ทำงานพัฒนาร่วมกับประชาชนจะต้องเข้าใจสภาพปัญหา รู้จักลำดับความสำคัญและความยากง่ายในการแก้ปัญหาโดยจะต้องกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปตามลำดับความยากง่ายนั้น ๆ

2.2.7 ต้องคำนึงถึงระยะเวลาความต้องการและความสนใจของประชาชนในชุมชนในการที่จะนำสิ่งใหม่ ๆ เข้าไปให้ประชาชนเลือกตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลดีผลเสียที่จะกระทบต่อประชาชน การกระทำที่ไม่สอดคล้องกับระยะเวลาและความต้องการของประชาชนย่อมดำเนินไปได้ยากลำบากได้ผลไม่คุ้มค่างับทรัพยากรที่ใช้ไปหรือแม้บางครั้งอาจจะมีผลดีอยู่บ้างแต่ผลนั้นจะไม่คงอยู่นานจริงๆยิ่งย็น

2.2.8 ต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมท้องถิ่นการดำเนินงานพัฒนาต้องเริ่มด้วยการศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลชุมชนในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิถีการดำเนินชีวิตของชาวบ้าน หมายความว่าถึงความคิดความเชื่อขนบธรรมเนียมประเพณีการประกอบอาชีพ การทำมาหากินและอื่น ๆ หรือการสวนกับกระแสวัฒนธรรมย่อมพบกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่มากนัก

2.2.9 ต้องเริ่มต้นทำงานกับกลุ่มผู้นำก่อน โดยทั่วไปกลุ่มผู้นำจะเป็นตัวแทนหรือแกนนำของคนในชุมชนที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงรูปแบบต่าง ๆ การยอมรับ

บทบาทของกลุ่มผู้นำจะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเร็วขึ้นและในกระบวนการปฏิบัติงาน ควรจะรับฟังความเห็นและการมีส่วนร่วมของประชาชนไปพร้อม ๆ กันด้วย

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่เป็นแนวทางในการพัฒนา

ยิววัฒน์ วุฒิเมธี (2534 : 37-39) ได้รวบรวมแนวคิด ที่เป็นแนวทางที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องยึดถือในการพัฒนาดังนี้

2.3.1 ละทิ้งนิสัยและความรู้สึกต่างๆที่คิดว่าตนเป็นผู้ปกครอง ผู้คุ้มครอง ผู้เหนือกว่าประชาชนด้วยประการทั้งปวง

2.3.2 เรียนรู้ขนบธรรมเนียมในหมู่บ้านที่ตนเข้าไปทำงาน

2.3.3 พยายามเข้าใจในสิ่งที่ชาวบ้านทำและวิธีการที่ชาวบ้านเขาทำกัน

2.3.4 เลือกดำเนินการที่ริเริ่มด้วยความระมัดระวังยิ่งทั้งนี้เพื่อป้องกัน

ความผิดพลาดและการสร้างภาพพจน์ที่ดี

2.3.5 เริ่มดำเนินงานกับชาวบ้านในระดับที่จะได้รับความสำเร็จก่อน

2.3.6 เลือกดำเนินกิจกรรมที่ชาวบ้านสนใจ

2.3.7 ไม่หวังผลมากเกินไปจึงเริ่มต้นด้วยโครงการง่าย ๆ และที่สามารถ

เห็นผลได้อย่างชัดเจนในระยะเวลาอันสั้น

2.3.8 ทำให้ชาวบ้านรู้สึกว่าตนสามารถปรับปรุงสถานการณ์ของชาวบ้านได้

2.2.9 นำความเป็นอยู่ นิสัยธรรมชาติของประชาชนในชุมชนมาใช้ให้ได้ผลมากที่สุด

2.3.10 มีความพอใจที่จะเริ่มด้วยงานเล็กๆก่อน

2.3.11 การดำเนินงานควรคิดในแง่เศรษฐกิจสังคมที่อาจเป็นไปได้ไม่ใช่ในแง่

ของอุดมคติ

2.3.12 สนใจและมุ่งดำเนินงาน โครงการต่างๆที่เกี่ยวข้องและขยายให้กว้าง

ออกไป

2.3.13 ดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนในโครงการ

2.3.14 ใช้สถาบันต่างๆและผู้นำที่อยู่ในหมู่บ้านให้เกิดประโยชน์

2.3.15 สังเกตชาวบ้านเสมอเพื่อปรับตัวให้เข้ากันได้

2.3.16 ทำให้ชาวบ้านเกิดความรู้ในการรับผิดชอบให้เร็วที่สุด

2.3.17 เข้าไปติดต่อกับชาวบ้านในฐานะที่เท่าเทียมกัน

2.3.18 คบหาสมาคมกับชาวบ้านเสมอ

2.3.19 สำรองมูลเหตุจูงใจของตนเองก่อนที่จะแนะนำอะไรๆในหมู่บ้าน

- 2.3.20 ระลึกไว้เสมอว่าชาวบ้านทุกคนในหมู่บ้านเป็นบุคคลสำคัญ
- 2.3.21 ปฏิบัติอยู่หลังจากเสมอ
- 2.3.22 พยายามหลีกเลี่ยงอย่าให้เกิดฝ่ายตรงข้ามขึ้นในการปฏิบัติงาน
- 2.3.23 ควรเรียกค่าบริการเฉพาะส่วนที่จำเป็น
- 2.3.24 งานพัฒนาจะให้ผลสมปรารถนา ถ้าหากชาวบ้านในหมู่บ้านเติบโตขึ้นมา

จากการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อสร้างชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท

เยนและคนอื่น ๆ (Yen and Other. 1967 : 48 ; อ้างถึงใน อำนาจ อนันต์ชัย.

2532 : 157) บิดาแห่งการพัฒนาชนบทได้กำหนดแนวคิดและหลักการพัฒนาไว้ 14 ประการ ดังนี้

- 2.4.1 ไปหาชาวบ้าน (Go to the people)
- 2.4.2 อยู่ร่วมกับชาวบ้าน (Live among them)
- 2.4.3 เรียนรู้จากชาวบ้าน (Learn from them)
- 2.4.4 ทำงานร่วมกับชาวบ้าน (Work with them)
- 2.4.5 วางแผนร่วมกับชาวบ้าน (Plan with them)
- 2.4.6 เริ่มงานจากสิ่งที่ชาวบ้านรู้ (Start with what they know)
- 2.4.7 สร้างจากสิ่งที่ชาวบ้านมี (Build on what they have)
- 2.4.8 สอนโดยแสดงให้เห็นจริง (Teach by showing)
- 2.4.9 เรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Learn by doing)
- 2.4.10 ไม่ทำเพียงเพื่ออวดแต่ทำให้เป็นแบบอย่าง (Not a show case but a

pattern)

- 2.4.11 ไม่ทำโน่นนี่นั่นแต่ทำอย่างมีระบบ (Not odds and ends but a

system)

- 2.4.12 ไม่ทำแบบเบ็ดเตล็ด แต่ทำแบบผสมผสาน (Not piecemeal but

integrated approach)

- 2.4.13 ไม่ลอกเลียนแต่ดัดแปลงให้เหมาะสม (Not conform but transform)

- 2.4.14 ไม่เพียงแต่ช่วยเพื่อบรรเทาแต่ช่วยเพื่อให้พ้นทุกข์ (Not relief but

release)

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนานั้นต้องตระหนักอยู่เสมอว่าทุกขั้นตอนของการทำงานจะต้องเป็นไปเพื่อสร้างสรรค์ โดยเปิด โอกาสและให้อิสระแก่คน ในชุมชนที่จะใช้ศักยภาพของตน เพื่อสามารถยืนหยัดอยู่ด้วยตนเอง มีอำนาจตัดสินใจเต็มที่

ไม่ต้องคอยให้ผู้อื่นสั่งการไม่ให้อื่นความช่วยเหลือเกินความจำเป็นอีกต่อไป และการพัฒนานั้น
ยึดหลักช่วยกันคิดช่วยกันทำโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง
และเป็นระบบบนพื้นฐานความต้องการที่แท้จริงของประชาชน เพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเอง
ได้มากที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

ปัจจุบันการบริหารงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะหากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ
ก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าแต่ถ้าผู้บริหารไม่มีความรู้ความเข้าใจ
ในการบริหารจะทำให้องค์กรล้มเหลวได้ ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจึงมีความจำเป็น
ต่อความสำเร็จของการบริหารอย่างยิ่ง

1. ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหาร ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Administration สำหรับคำว่า
การบริหารนี้ ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2531 : 6) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์
และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administration Resource) มาประกอบตาม
กระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

ประยูทธ์ เจริญสวัสดิ์ (2540 : 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่
ของบุคคลใด ๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบและดำรงไว้ซึ่งสภาพ
ภายในเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุณเจริญ (2542 : 8) อธิบายว่า การบริหาร คือการดำเนินการเกี่ยวกับ
กิจกรรมของกลุ่มคนในองค์การที่ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหาร คือการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพโดยการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอันมีบุคคลที่เป็นผู้บริหารเข้ามาทำหน้าที่
ดำเนินการ

2. ทรัพยากรการบริหาร

สมพงษ์ เกษมสิน (2531 : 7-9) ได้กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปในการบริหารมีปัจจัย
ที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหาร
จัดการ (Management) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า 4 M's

2.1 คนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหาร

หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ คือบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น จึงถือได้ว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในอันที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพนับตั้งแต่การสรรหา การฝึกอบรม เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรรวมถึงการที่จะส่งเสริมให้กำลังใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและรวมถึงมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ อีกด้วย

2.2 เงิน หมายถึงแผนเบ็ดเสร็จที่แสดงออกในรูปของตัวเงินที่ต้องใช้จ่ายในการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งด้านงบประมาณมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานเพราะงบประมาณเป็นแผนสำหรับอนาคต โดยหลักการแล้วในการบริหารงบประมาณนั้นรวมถึงการจัดทำงบประมาณประจำปี การจัดทำงบประมาณเพิ่มเติม การจัดทำแผนการใช้งบประมาณ การแก้ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ การของบประมาณฉุกเฉินและการประเมินผลการใช้งบประมาณ

2.3 วัสดุอุปกรณ์ การบริหารงานด้านวัสดุอุปกรณ์เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศโดยการดำเนินการที่ครอบคลุมถึงการศึกษางานที่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ การสำรวจการรับรู้ความจำเป็นในการใช้วัสดุอุปกรณ์ขององค์การกระบวนการจัดซื้อ กระบวนการใช้งาน การให้บริการรวมถึงการเก็บบำรุงรักษา

2.4 การบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสำคัญยิ่งเพราะเป็นกิจกรรมที่เป็นของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้การบริหารเป็นกิจกรรมที่เริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน รวมถึงการควบคุม ซึ่งในแต่ละหน้าที่ดังกล่าวอาจมีรายละเอียดปลีกย่อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะและจุดมุ่งหมายขององค์การ เช่น ถ้าเป็นองค์การของรัฐก็จะเน้นในเรื่องการให้บริการที่มีประสิทธิภาพถ้าเป็นองค์การเอกชนจะมีเรื่องของการกำไรเข้ามาเป็นส่วนสำคัญอีกด้วย

สรุปได้ว่า ทรัพยากรการบริหารมีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือคน หน่วยงาน จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เงินสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานเพราะเป็นแผนสำหรับอนาคต วัสดุอุปกรณ์เกี่ยวข้องกับการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารจัดการปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสำคัญยิ่งเพราะเป็นกิจกรรมที่เป็นของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. วิธีการบริหาร

เนื่องจากการบริหารเป็นสังคมศาสตร์ประยุกต์ ที่สามารถปรับเปลี่ยนไปตาม เหตุการณ์ซึ่งมนุษย์เองได้พยายามหาวิธีที่จะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาและทำให้การปฏิบัติงาน ทางการบริหารทุกกรณีมีประสิทธิภาพทุกครั้งและเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอซึ่งมีวิธีการอยู่ 3 วิธี ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2530 : 66 – 72)

3.1 วิธีการบริหารแบบการตัดสินใจ (Decisional approach) การบริหารงาน แบบนี้ ได้มีบทบาทมากขึ้นในการบริหาร โดยอาศัยวิธีการทางคณิตศาสตร์เข้าช่วยเหลือ เป็นการตัดสินใจเชิงปริมาณวิธีการนี้ ถือว่ากระบวนการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ สำคัญที่สุดหน้าที่สำคัญของการบริหารตามแนวความคิดนี้ก็คือ การจัดให้มีข้อมูลสำหรับการ ตัดสินใจและการทำการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมที่สุด ผู้ซึ่งต้องทำการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ จะต้องทำการเลือกส่วนประกอบของจุดมุ่งหมายต่าง ๆ หนทางต่าง ๆ ที่จะช่วยเหลือให้สำเร็จผล ตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว สาละสำคัญของตัดสินใจจึงต้องเกี่ยวข้องกับการพิจารณาในแง่ของ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ทางเลือก โอกาสและผลต่าง ๆ ที่จะออกมา วิธีการที่กล่าวนี้จึงเป็นวิธีที่ให้ ความสนใจต่อการตัดสินใจและระบบต่าง ๆ เป็นสำคัญ (Decision and system centered)

3.2 วิธีการบริหารแบบระบบเพื่อการปรับตัว (Adaptive approach) ภาระหน้าที่ ของการบริหารระบบนี้ก็คือ การพยายามที่จะสร้างสรรค์ให้องค์การมีความเข้มแข็งเรื่อย ๆ เพื่อให้มี ความสามารถในการที่จะรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและเพื่อที่จะพยายามทำให้องค์การ มีหนทางเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ เป้าหมายของการบริหารจะหมายถึงการสามารถอยู่รอดและมีลักษณะ เป็นองค์การที่มีทรัพยากรที่เข้มแข็งและมั่นคงพร้อมที่จะรับกับความกดดันเนื่องมาจาก การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในและที่เกิดขึ้นจากภายนอก ในด้านหนึ่งผู้บริหารจะพยายาม ปรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมากเกินไปให้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีส่วนประกอบ ที่เหมาะสมเพื่อรักษามิให้ความสัมพันธ์ที่สมดุลอย่างดีที่มีอยู่ต้องเสียไปในขณะเดียวกันกับที่อีก ด้านหนึ่งก็พยายามมิให้ความสัมพันธ์ดังกล่าวต้องหยุดอยู่กับที่ขาดการเติบโตโดยสิ้นเชิง

3.3 การบริหารตามสถานการณ์ (Situational approach) วิธีการบริหาร ตามสถานการณ์นี้ ช่วยให้มีวิธีการเชื่อมโยงทฤษฎีการบริหารที่เป็นศาสตร์ทางวิชาการให้มีโอกาส นำไปใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้โดยตรง ทั้งนี้เพราะจุดมุ่งหมายของวิธีการตามสถานการณ์นั้น ก็คือตัวสถานการณ์หรือก็คือชุดของเหตุการณ์ซึ่งมีอิทธิพลต่อองค์การมากที่สุด ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง และด้วยการมุ่งเน้นถึงความสำคัญของการคิดตามสถานการณ์ (Situational thinking) นี้เองจึงช่วย ให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจว่าภายใต้สถานการณ์เฉพาะนั้น ๆ ผู้บริหารควรจะใช้เทคนิคการบริหาร อะไรจึงจะทำให้้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จได้มากที่สุดข้อดีของวิธีการบริหารตามสถานการณ์

จึงเท่ากับเป็นการช่วยย่อช่วงเวลาการสร้างสมประสบการณ์ของนักบริหารที่เคยมีและต้องค่อย ๆ พิจารณานำเอาหลักการแต่ละอันมาฝึกฝนประยุกต์ใช้อย่างช้า ๆ ให้สามารถคิดวิเคราะห์กับสถานการณ์ได้ในทันทีที่ใช้เวลาฝึกฝนหาความชำนาญทางด้านศิลปะการบริหารงาน จึงจำเป็นน้อยลงการเข้าสู่สถานการณ์ได้ในทันทีย่อมทำให้การบริหารงานต่าง ๆ ถูกต้องตามความเป็นจริงได้เร็วขึ้น

วิธีการบริหารตามสถานการณ์นี้แม้จะเป็นของใหม่ที่พัฒนาขึ้นมาในช่วงทศวรรษที่ 1960 นี้ก็ตามแต่ก็มีได้หมายความว่าทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ จะผิดบกพร่องในตัวมันเองก็หาไม่ตรงข้าม วิธีการบริหารตามสถานการณ์จะมีความใกล้เคียงกับวิธีการแบบระบบซึ่งเป็นเครื่องมือที่พยายามเข้ามาช่วยประสาน (Integrate) วิธีการต่าง ๆ ให้เข้ามารวมกัน และนอกจากนี้ยังช่วยเน้นถึงความเกี่ยวพันที่มีต่อกันของหน้าที่ทางการบริหารทั้งหลายมากกว่าที่จะปล่อยให้มีการศึกษาแต่ละหน้าที่แยกจากกันอีกด้วย

สรุปได้ว่า วิธีการบริหารสามารถปรับเปลี่ยนไปตามเหตุการณ์ การบริหารที่เหมาะสมมี 3 วิธีคือการบริหารแบบการตัดสินใจ การบริหารแบบระบบเพื่อการปรับตัว และการบริหารตามสถานการณ์

4. บทบาทของผู้บริหาร

ในการพิจารณาดูถึงบทบาทของผู้บริหารนี้อาจมีการแยกแตกต่างกันไปทั้งสิ้น สุดแต่ทัศนคติของแต่ละคนที่มีมองกันอย่างไรก็ตามบทบาท 10 ประการของนักบริหารมี ดังนี้ (ทรงชัย สันติวงษ์, 2530 : 76 – 77)

4.1 เป็นตัวแทนของกิจการ (Figurehead) คือการเป็นตัวแทนในฐานะหัวหน้าของกิจการซึ่งในการนี้ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมายหรือเป็นประธานในงานพิธีต่าง ๆ เช่น การรับแขกพิเศษที่มาเยี่ยมบริษัทเป็นประธานในพิธีแจกรางวัลประจำปี การเป็นผู้กล่าวชมเชยแก่พนักงานผู้เกษียณอายุ เป็นต้น

4.2 เป็นผู้นำ (Leader) คือบทบาทในการเป็นผู้นำโดยการชักนำและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเอง

4.3 เป็นผู้ประสานกับฝ่ายอื่น (Coordinator) คือบทบาทในการเป็นผู้ประสานกับบุคคลภายนอกองค์กร โดยเฉพาะกับบุคคลที่อยู่ในระดับเดียวกัน เช่น กับสมาคมต่าง ๆ เป็นต้น พร้อมกับการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอกก็จะมีการติดต่อกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในฝ่ายอื่น ๆ เพื่อที่จะให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีที่จะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

4.4 เป็นผู้คอยติดตามข้อมูล (Monitor) นั่นคือผู้บริหารจะต้องคอยติดตามรับฟังข่าวสารข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกิจการ

ภายในและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายนอกด้วย นอกจากนี้ยังรวมถึงการคอยติดตามแนวโน้มและคอยเรียนรู้ทำความเข้าใจกับแนวความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอีกด้วย รวมทั้งการคอยปะติดปะต่อข่าวข้อมูลที่ได้อิน ได้ฟังมาจากแหล่งภายนอกให้เป็นเค้าโครงและรูปร่างที่ชัดเจนขึ้นด้วย

4.5 เป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูล (Disseminator) คือบทบาทในส่วนที่เกี่ยวกับการคอยแจกจ่ายข้อมูลที่ได้รับมาจากสมาชิกภายนอกองค์กร ให้กับสมาชิกขององค์กร เช่น การจัดประชุมชี้แจงให้กับพนักงานภายหลังจากการออกเยี่ยมลูกค้า เป็นต้น

4.6 เป็น โฆษก (Spokesman) คือการเป็นตัวแทนให้กับองค์กรในการให้ข่าวและข้อมูลเมื่อผ่านข่าวสารข้อมูล ไปสู่สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การออกไปเป็นผู้กล่าวสุนทรพจน์ให้กับสมาคมการค้าหรือหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

4.7 การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) คือการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยมีการติดตามดูช่องทางโอกาสต่าง ๆ และลงมือจัดทำโครงการปรับปรุงงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

4.8 เป็นผู้แก้ไขปัญหายุ่งยาก (Disturbance handler) คือการลงไปรับบทแก้ไขข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้นรวมทั้งปัญหาที่มีได้คาดคิดมาก่อนให้ลุล่วงไปในทางที่ดี

4.9 เป็นผู้แบ่งสรรทรัพยากร (Resource allocator) คือรับผิดชอบในการเป็นผู้แบ่งสรรทรัพยากรทุกชนิดให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งนี้โดยการพิจารณาและให้การอนุมัติงบประมาณต่าง ๆ และรวมถึงการลงทุนในโครงการต่าง ๆ ด้วย

4.10 เป็นผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator) คือรับผิดชอบเป็นตัวแทนขององค์กรในการเจรจาเรื่องสำคัญ ๆ เช่น ในด้านแรงงานกับเจ้าหน้าที่ของรัฐกับสมาคมการค้า

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนกิจการ ในฐานะหัวหน้า เป็นผู้นำ เป็นผู้ประสานกับบุคคลภายนอก เป็นผู้คอยติดตามข้อมูล เป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูล เป็นตัวแทนให้กับองค์กรในการให้ข่าวและข้อมูล เป็นผู้แก้ไขปัญหายุ่งยากที่เกิดขึ้น เป็นผู้แบ่งสรรทรัพยากรทุกชนิดให้กับหน่วยงาน และเป็นตัวแทนขององค์กรในการเจรจาเรื่องสำคัญ

5. หน้าที่ในการบริหาร

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 79 – 82) กล่าวถึงหน้าที่ในการบริหาร 5 ประการดังนี้

5.1 การวางแผน (Planning) หมายถึงการกำหนดวิธีทางที่จะปฏิบัติไว้ล่วงหน้า (Predetermine a Course of Action) ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามต้องการ การวางแผนขององค์กรต่าง ๆ มักจะเกี่ยวข้องกับการคิดพิจารณาถึงอนาคตขององค์กรจากปัจจุบันสัมพันธ์ไปถึงเรื่องราวในอนาคตที่จะเป็นผลกระทบต่อองค์กรการวางแผนมีสาระสำคัญอยู่ที่เป็นการบวณการคิดที่จะต้องครอบคลุมเป็นสาระในทุกแง่ทุกมุมเพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์สำหรับ

การทำงานสิ่งที่จะต้องกระทำและการกำหนดวิธีการสัมพันธ์ที่จำเป็นที่จะเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้

ในการดำเนินการวางแผนนั้น เริ่มแรกสุดจะต้องใช้ดุลพินิจเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนว่าองค์การต้องการที่จะทำอะไรให้ได้อะไรหรือต้องการให้องค์การเป็นอย่างไร เมื่อสิ้นสุดถึงระยะใดระยะหนึ่งที่คาดคิดหรือนั่นก็คือการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การนั่นเองจากนั้นก็จะต้องพิจารณากำหนดสิ่งที่จำเป็นจะต้องกระทำที่ดีที่สุดเพื่อที่จะให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้แล้วนั้นการวางแผนจึงมีความหมายในรูปของการคิดที่จำเป็นต้องประกอบด้วยการมองการณ์ไปข้างหน้าการคาดการณ์ถึงสภาพความเป็นไปของสภาพแวดล้อมคาดคะเนถึงความต้องการและสภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ จนกระทั่งสามารถสรุปขึ้นเป็นแผนการกระทำที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตดังกล่าว

หน้าที่ในการวางแผนนี้ ถือได้ว่าเป็นหัวใจหรือส่วนที่สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการเพราะเหตุผลต่าง ๆ ที่อาจสรุปสนับสนุนไว้ได้ดังนี้คือ

5.1.1 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์หรือทิศทางการทำงานในอนาคตขององค์การซึ่งเปรียบได้กับเป็นการเลือกหนทางชีวิตขององค์การก็ว่าได้

5.1.2 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคิดที่ต้องใช้เหตุผลคิดให้ถูกต้องที่สุดเพื่อกำหนดว่าจะต้องใช้ทรัพยากรอะไรหรือต้องทำอะไรบ้างจึงจะทำให้สามารถสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ได้

5.1.3 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณากำหนดวิธีการแบ่งสรรการใช้ทรัพยากรและสิ่งจำเป็นต้องกระทำต่าง ๆ

5.1.4 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิธีการที่จะใช้ประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต่าง ๆ ที่กำลังพยายามทำอยู่นั้น

ด้วยเหตุผลที่การวางแผนต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องสำคัญต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้คือเกี่ยวข้องกับการเลือกจุดมุ่งหมายของการกระทำ การเลือกวิธีที่จะใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การที่ได้ลงทุนมาและมาตรการที่จะคอยกำกับดูแลให้มันใจได้เสมอว่าสิ่งที่กำลังกระทำอยู่นั้นเหมาะสมที่สุดเสมอ เหล่านี้ประกอบกับเป็นเรื่องที่จะต้องใช้ความสามารถในการคิดอย่างสมเหตุสมผลและเป็นสาระที่มีประโยชน์การวางแผนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง และกระทำได้ยากและต้องใช้เวลามาก เพราะในกระบวนการคิดวางแผนนั่นเองโอกาสที่จะผิคนั้นมีมาก ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากข้อจำกัดหลายทางด้วยกัน เช่น การมองข้ามหรือมองไม่เห็นถึงสิ่งที่เป็นปัจจัยหรือสาระสำคัญบางอย่างซึ่งอาจมองได้ไม่ทั่วถึง การจำกัดด้วยเวลาที่เร่งรัดให้ต้องตัดสินใจ

หรือความยากลำบากของการคาดการณ์เรื่องในอนาคตที่ยังไม่เกิดขึ้นและการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยในสภาพแวดล้อมซึ่งมีอยู่เสมอทั้งในรูปของการเปลี่ยนแปลงที่นึกไม่ถึงและที่คาดว่าจะเปลี่ยนแปลงอีกด้วย

5.2 การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงภาระหน้าที่ในการกำหนด จัดเตรียมและจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน้าที่ในการจัดองค์การนี้จะเริ่มต้นด้วยการพิจารณา กำหนดให้ทราบถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องกระทำเพื่อให้สำเร็จตามแผนงานที่ได้วางไว้ จากเป้าหมายและแผนการทำงานต่าง ๆ ผู้บริหารย่อมจะทราบได้ว่ามีกิจกรรมอะไรบ้างมากน้อยแค่ไหนและมีลักษณะอย่างไรที่จะต้องทำจากนั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดเตรียมกิจกรรมหรืองานที่จะต้องทำเหล่านี้ให้เป็นกลุ่มงานต่าง ๆ งานใดที่เหมือนกันก็จะรวมเข้าด้วยกันเป็นกลุ่มเดียวกันเพื่อมอบหมายให้แก่ผู้บริหารแต่ละคนพร้อมทั้งทำการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegation of authority) ให้เพื่อใช้สำหรับการทำงานที่ได้มอบหมายให้รับผิดชอบไปทำและขณะเดียวกันก็ต้องดำเนินการจัดให้มีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างกลุ่มกิจกรรมที่แบ่งแยกกันที่ทำงานเพื่อเป้าหมายหรือแผนงานอันเดียวกันเรื่องทั้งหมดนี้ก็คือความพยายามในการกำหนด “ลักษณะในโครงสร้างขององค์การ” (Organization structure) ขึ้นเพื่อช่วยเป็นเครื่องมือสำหรับการทำงานขององค์การ การจัดองค์การดังกล่าวนี้จะต้องกระทำได้เหมาะสมถูกต้องและสามารถอำนวยความสะดวกให้คนที่อยู่ในองค์การเดียวกันที่ต่างฝ่ายต่างทำงานให้ได้ทราบถึงขอบเขตของงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบและสามารถทำงานร่วมกับฝ่ายอื่นได้เป็นอย่างดี

วิธีการดำเนินการจัดองค์การขององค์การใด ๆ ก็ตามจะเป็นไปในลักษณะเดียวกันทั้งหมด กล่าวคือจะต้องมีการแบ่งแยกงานออกเป็นกลุ่ม ๆ และรวมเอากิจกรรมที่เหมือนกันเป็นประเภทเดียวกันเข้าไว้ด้วยกันเป็นกลุ่มต้องทำการมอบหมายงานให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มอบหมายอำนาจหน้าที่ที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานและขณะเดียวกันก็ต้องจัดให้มีการประสานงานกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดด้วย ในกรณีขององค์การธุรกิจ กิจกรรมตามเป้าหมายและแผนงานที่ทำการผลิตสินค้าเพื่อขายหากำไรนั้นกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ ก็มักจะประกอบด้วยงานที่แบ่งเป็นกลุ่มงานผลิต งานขาย งานจัดซื้อ งานบัญชีและการเงิน และงานบริหารบุคคล เป็นต้น

กลไกและหลักสำคัญของการจัดองค์การ ที่ผู้บริหารทุกคนต้องคำนึงถึงเสมอ ก็คือมีเป้าหมายที่สูงขึ้นและเป็นงานใหญ่ที่ยากขึ้นที่ต้องอาศัยคนและความชำนาญงานด้านต่าง ๆ มากขึ้นนั้นสิ่งที่จะต้องทำก็คือการแบ่งงานกันทำตามถนัดทั้งในแง่แบ่งตามแนวนอนตามหน้าที่งาน (เช่น งานผลิต งานบัญชีและการเงิน) และแบ่งตามแนวตั้งตามขนาดความสามารถ

(เช่น ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลางและต่ำ) เพื่อให้เกิดผลดีในทางประหยัดและประสิทธิภาพหลักของการแบ่งงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ไปทำการกระจายงานหรือมอบหมายงานออกไป จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เพื่อมิให้ฝ่ายต่าง ๆ ที่รับมอบหมายงานไปทำผิดวัตถุประสงค์หรือขัดแย้งซับซ้อนกับฝ่ายอื่น การกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ที่ชัดเจนของทุกฝ่ายจึงเป็นสิ่งจำเป็นและวัตถุประสงค์ที่คาดคิดไว้ในวันปลายที่แท้จริงก็คือผลสำเร็จผลตามเป้าหมายอันเดียวกันนั่นเอง ผู้บริหารขององค์การจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการประสานงานอยู่เสมอสิ่งที่จัดขึ้นตามกระบวนการจัดองค์การจึงย่อมมีจุดมุ่งหมายเหล่านี้เป็นพื้นฐานของการพิจารณาอยู่ด้วยตลอดเวลา

5.3 การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หน้าที่ในการจัดคนเข้าทำงานนั้น ได้แก่ การคัดเลือกและบรรจุคนเข้าทำงานและธำรงรักษาให้มีคนงานที่มีประสิทธิภาพในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การ หน้าที่นั้นจะเป็นหน้าที่ต่อเนื่องจากหน้าที่การจัดองค์การ โดยตรง กล่าวคือการจัดองค์การหน้าที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ จะถูกระบุและกำหนดให้เห็นถึงขอบเขตและความยากง่ายของงานในแต่ละตำแหน่งและการหวังให้งานทุกอย่างขององค์การมีหนทางบรรลุผลสำเร็จได้นั้นย่อมต้องการคนงานที่มีความรู้ความสามารถและความยากง่ายของงานแต่ละประเภท ผู้บริหารย่อมต้องจัดการตามหน้าที่ประการนี้ด้วยการจัดทำแผนกำลังคนสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ประเมินกำลังคนที่มืออยู่และดำเนินการคัดเลือกหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมรวมถึงการแนะนำคนให้เข้าใจถึงสิ่งต่าง ๆ ก่อนการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาคนงานเพื่อให้สามารถทำงาน ได้ดีขึ้น หน้าที่การจัดคนเข้าทำงานนี้ เป็นหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการทำงานในอนาคตทั้งนี้เพราะผลการดำเนินงานจะเป็นไปในรูปใดย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของคนงาน ซึ่งจะเป็นผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ และการสั่งการจะเป็นไปได้ราบรื่นเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะคุณภาพของคนงานที่มีอยู่ ดังนั้นการมุ่งสนใจให้มีความพร้อมเพียงในด้านกำลังคนจึงเท่ากับเป็นการประกันให้องค์การมีทางบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ส่วนหนึ่งการมีคนงานที่ดีย่อมทำให้องค์การมีทางได้ประโยชน์จากการช่วยคิดริเริ่มการร่วมมือและการได้ประสิทธิภาพในงานที่เขาปฏิบัติ

ปัญหาสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่จัดคนเข้าทำงานนี้จะอยู่ที่การจัดคนเข้าทำงานในตำแหน่งงานบริหาร ทั้งนี้เพราะงานในตำแหน่งบริหารต่าง ๆ นั้น เป็นงานยากที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อจากผู้บริหารชั้นสูงและต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติเป็นนักบริหาร (Managerial skills) ด้วยความจำเป็นดังกล่าว และโดยเฉพาะการให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว นั้น เป็นเรื่องจำเพาะที่ต้องอาศัยประสบการณ์และความรู้ ผู้บริหารทุกคนจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจต่อหน้าที่ดังกล่าวนี้เป็นอันมาก

5.4 การสั่งการ (Directing) หมายถึง ความพยายามที่จะให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายในองค์การเป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การสั่งการนี้มักจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่มีความสามารถรู้จักวิธีในการชี้แนะและควบคุมบังคับบัญชา ให้การทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามที่ต้องการมากที่สุด หน้าที่หลายด้านที่จะต้องปฏิบัติในการสั่งการก็คือผู้บริหารทุกคนจะต้องรู้จักทำการมอบหมายงาน (Delegate) ให้ลูกน้องต้องเข้าใจถึงหลักและวิธีการปฏิบัติงาน และสามารถกระตุ้นให้สอดคล้องและเข้ากันได้เป็นอย่างดีและรวมตลอดถึงมีศิลปะในการกระตุ้นส่งเสริมให้ฝ่ายต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มและอุทิศกำลังร่างกายกำลังความคิดให้ประโยชน์ต่องานขององค์การและการรู้จักวิธีการขจัดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ได้ด้วยแม้ว่าแนวความคิดที่เกี่ยวกับการสั่งการดังที่กล่าวมานี้จะดูเป็นเรื่องง่ายก็ตาม แต่วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการสั่งการเพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้นเป็นเรื่องที่กระทำได้ยากและเป็นต้องอาศัยศิลปะในการจัดการเข้าช่วยเป็นอันมาก หลักและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ จำต้องมีการนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้องผลที่ได้จึงจะเป็นไปตามที่หวังเอาไว้

ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนี้ ผู้บริหารทุกคนจะต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่เหมาะสมและจะต้องเข้าใจถึงเรื่องราวที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล (Humanbehavior) เป็นอย่างมากกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือจะต้องมีความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Humanrelations skills) อยู่ไม่น้อย ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral sciences) จึงเป็นความรู้พื้นฐานที่สำคัญไม่แพ้ความรู้ทางด้านเทคนิคอื่น ๆ เหตุผลก็เพราะตลอดกระบวนการของการบริหารงาน ผู้บริหารจำต้องเกี่ยวข้องกับคนอยู่เสมอมิได้ขาดและคนก็เป็นปัจจัยที่มีโอกาสผันแปรไปในทางต่าง ๆ ได้มากกว่าปัจจัยการผลิตอื่น ๆ เช่น เครื่องจักร เป็นต้น

มีผู้กล่าวเสมอว่า คนเป็นหัวใจของความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ซึ่งก็เป็นคำกล่าวที่มีเหตุผลสนับสนุนอย่างชัดเจน ปัญหาของผู้บริหารในหน้าที่ของการสั่งการจึงอยู่ที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะสามารถจัดการและสั่งการตัวคนในขณะที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้ปฏิบัติไปในทิศทางที่ส่งเสริมให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์สูงสุดได้

5.5 การควบคุม (Controlling) คือการบังคับหรือกำกับให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผนในการจัดการงานต่าง ๆ ให้สำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ได้นั้นเพื่อที่จะให้แน่ใจได้ว่าการลงทุนเพื่อประกอบกิจการจะไม่สูญเปล่า และเพื่อให้มีการระมัดระวังป้องกันมิให้เกิดการสูญเสีย ผู้บริหารจำต้องมีมาตรการในการควบคุมงานของตนอยู่เสมอ การปฏิบัติหน้าที่ควบคุมของผู้บริหารนั้นเริ่มแรกสุดผู้บริหารจะต้องทำการจัดระบบการรายงาน (Reporting system) เพื่อใช้สำหรับการควบคุมขึ้น โดยต้องพิจารณากำหนดว่าข้อมูลหรือตัวเลขใดที่จำเป็นสำหรับ

การควบคุมบ้าง จากนั้นก็จะต้องกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขึ้นเพื่อใช้วัดผลการทำงานในการดำเนินการควบคุมวิธีการก็คือทำการวัดผลการดำเนินงานที่นำไปเพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดเอาไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงข้อเสียของงานที่ได้ทำไปแล้ว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการที่จะได้ทราบถึงปัญหาและดำเนินการแก้ไขสิ่งที่แตกต่างจากแผนได้ย่อมจะทำให้เกิดความแน่ใจว่างานที่จะทำต่อ ๆ ไปนั้น มีทางที่จะสำเร็จตามแผนได้แม้ว่าในทางปฏิบัติการวางแผนจะต้องมาก่อนการควบคุมก็ตาม ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการให้เกิดความมั่นใจว่าความเสียหายจะไม่เกิดขึ้น ผู้บริหารทุกคนจึงจำเป็นต้องติดตามควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อให้ทราบว่าจะงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่และจะต้องทำการแก้ไขสิ่งใดบ้าง

ในสมัยก่อนงานทางด้านการควบคุมนี้มักจะสนใจการควบคุมเฉพาะผลงานที่สามารถวัดได้ง่ายและชัดเจนเท่านั้น เครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมส่วนใหญ่มักจะประกอบด้วยตัวเลขงบประมาณค่าใช้จ่ายบันทึกต่าง ๆ ที่ได้จากการตรวจสอบผลงานและบันทึกเกี่ยวกับเวลาที่เสียไปทั้งที่เกิดจากคนและเครื่องจักร เป็นต้น แต่เครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมเหล่านี้จะสามารถใช้วัดผลงานเฉพาะในส่วนที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนว่าผิดไปจากแผนเท่านั้น แต่ความเป็นจริงสิ่งที่ผู้บริหารต้องการจะวัดหรือควบคุมก็คือผลงานที่ได้ทำไปและผลงานดังกล่าวนี้ ถ้าจะครอบคลุมให้ทั่วถึงทุกด้านแล้วก็คือผลงานที่เกิดจากการกระทำของคนรวมอยู่ด้วยซึ่งบางอย่างอาจชี้ให้เห็น โดยชัดเจนได้ยาก เช่น ความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบให้ลุ่ล่งไป ประสิทธิภาพในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในหน้าที่งานของตนเหล่านี้ล้วนแต่เป็นส่วนสำคัญที่จะต้องควบคุมด้วยเช่นกัน ดังนั้นที่ถูกต้องแล้วปัญหาของการควบคุมจึงควรอยู่ที่ตัวคนเป็นประเด็นสำคัญกล่าวคือต้องกำหนดให้คนงานต้องรับผิดชอบต่อผลแตกต่างที่เกิดขึ้นในทางไม่ดีจากการปฏิบัติงานของตน และจำเป็นที่คน ๆ นั้นจะต้องทำการปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นด้วยดังนี้ ความสมบูรณ์ครบถ้วนต้องการควบคุมจึงควรอยู่ที่การควบคุมคนว่าได้ทำงานไปเป็นอย่างไรบ้างมากกว่าจากการพิจารณาเรื่องปัญหาของการควบคุมว่าอยู่ที่การควบคุมการทำงานของคนบุคคลนี้เอง หน้าที่ในการควบคุมจึงควรรวมถึงการควบคุมพฤติกรรมในหน้าที่งานของคนงานด้วยการใช้ระบบการให้รางวัลผลตอบแทนและการลงโทษทางวินัยรวมอยู่ด้วย

กล่าวโดยสรุป หน้าที่ในการบริหารทั้ง 5 ประการนี้จะเป็นหน้าที่สำคัญที่แยกออกมาให้เห็นถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่พึงปฏิบัติซึ่งถ้าหากจะพิจารณาขอบเขตของสิ่งที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องแล้วหน้าที่ในการบริหารของผู้บริหารทุกคนจะเกี่ยวกับการจัดการ(Manage) 3 อย่าง คือการจัดการด้านความคิดหรือนั่นก็คือการจัดองค์การเพื่อให้มีการจัดแบ่งกิจกรรมทรัพยากร และสิ่งของต่าง ๆ เพื่อให้มีระเบียบในการปฏิบัติงานร่วมกันและการจัดการเกี่ยวกับคนหรือนั่นก็คือการจัดคนเข้าทำงานเพื่อให้ได้คนดีที่มีความสามารถเหมาะสมการสั่งการเพื่อให้คนงาน (หรือผู้ตาม)

ทั้งกรณีรายบุคคลและกลุ่มปฏิบัติงานด้วยดีและการควบคุมเพื่อให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายเป็นไปตามแผนที่คาดคิดมากที่สุด หน้าที่ในการบริหารที่จะต้องจัดการงานสามสิ่งดังกล่าวนี้ นับได้ว่าได้ครอบคลุมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องในการบริหารองค์การทุกประเภท

6. หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544 : 42 – 46)

6.1 หลักนิติธรรม (Rule of law) ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

6.2 หลักคุณธรรม (Morality) ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

6.3 หลักความโปร่งใส (Trans parency) ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย

6.4 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นใจการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็นการได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

6.5 หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การเอาใจใส่ปัญหาสาธารณะและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความกล้าที่จะยอมรับผลดีผลเสียในการกระทำของตน

6.6 หลักความคุ้มค่า (Value) ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า

สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สรุปได้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบในสังคม ภาครัฐและการปกครองท้องถิ่น ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายบริหาร ฝ่ายปฏิบัติการสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้ความสามัคคีและร่วมกันเป็นหลักก่อให้เกิดพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วมเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน

การบริหารราชการส่วนภูมิภาค

1. ความหมายของการบริหารราชการส่วนภูมิภาค

ราชการส่วนภูมิภาค หมายถึงราชการของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ซึ่งได้แบ่งแยกออกไปดำเนินการในเขตการปกครองประเทศ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในเขตการปกครองนั้น ๆ โดยมีเจ้าหน้าที่ของราชการส่วนกลางซึ่งได้รับการแต่งตั้งออกไปประจำในพื้นที่การปกครองต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาคเป็นผู้ปฏิบัติราชการ โดยอยู่ใต้การบังคับบัญชาของส่วนกลางที่ได้แบ่งมอบอำนาจให้ไปดำเนินการแทน เนื่องจากราชการส่วนกลางมีงานกว้างขวาง การมีสำนักงานกลางที่จัดตั้งเป็นกระทรวง ทบวง กรม อำนาจการอยู่ที่เมืองหลวงแห่งเดียว ไม่อาจอำนวยความสะดวกให้ประชาชนได้ทั่วถึง จึงต้องแยกสาขาออกไปตั้งปฏิบัติราชการอยู่ตามพื้นที่ต่าง ๆ (กรมการปกครอง. 2551 : 42 - 44)

1.1 การปกครองแบบราชการส่วนภูมิภาค เป็นการแบ่งอำนาจการปกครองส่วนกลางให้แก่ผู้แทนราชการบริการส่วนกลางซึ่งประจำอยู่ในส่วนภูมิภาคมิใช่เป็นการกระจายอำนาจปกครอง

1.2 เจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคยังอยู่ภายใต้อำนาจบัญชาของส่วนกลางโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งถอดถอนมีวินัยเป็นเครื่องบังคับและผู้มีอำนาจบังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบในราชการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติไปตามคำสั่งของตนทุกประการ

1.3 ราชการส่วนภูมิภาคได้รับมอบอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการเฉพาะบางเรื่องบางประการเท่านั้น ราชการส่วนกลางมีอำนาจที่จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำวินิจฉัยสั่งการของส่วน

ภูมิภาคได้ ฉะนั้น ผู้มีอำนาจสั่งการขั้นสุดท้ายก็คือราชการส่วนกลางนั่นเองพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 51 บัญญัติไว้ว่าให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคคือ จังหวัดและอำเภอ สำหรับกิ่งอำเภอ ตำบลและหมู่บ้านนั้นมิได้มีการกำหนดให้เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามกฎหมายนี้แต่อย่างใด อย่างไรก็ตามในมาตรา 68 ของกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดินได้บัญญัติไว้ว่าการจัดการปกครองอำเภอ นอกจากที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องที่ซึ่งก็คือพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 นั่นเอง ดังนั้น กิ่งอำเภอ ตำบล และหมู่บ้านจึงจัดเป็นการปกครองท้องที่เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินในระดับพื้นฐานโดยจะกล่าวถึงกิ่งอำเภอรวมไว้ในส่วนนี้เพื่อสะดวกต่อการทำความเข้าใจ

2. จังหวัด

จังหวัดมาจากการรวมท้องที่หลาย ๆ อำเภอ ตั้งขึ้นเป็นจังหวัดแต่กฎหมายมิได้กำหนดเป็นการแน่นอนว่าจะต้องมีจำนวนกี่อำเภอ จังหวัดหนึ่ง ๆ จะมีจำนวนอำเภอน้อยเท่าใดย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะภูมิศาสตร์ความเป็นมาทางประวัติศาสตร์และความจำเป็นทางการปกครองในปัจจุบันมีจังหวัดทั้งหมด 75 จังหวัด (กรุงเทพมหานครไม่นับเป็นจังหวัดตามที่กล่าวนี้แต่จัดเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ)

การตั้ง ยุบ และเปลี่ยนแปลงเขตจังหวัดต้องตราเป็นพระราชบัญญัติจังหวัดจึงมีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้มีสิทธิอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตามกฎหมายและสามารถทำนิติกรรมหรือดำเนินคดีในศาลได้ในนามของจังหวัด

2.1 การจัดระเบียบบริหารของจังหวัดในจังหวัดหนึ่ง ๆ จะมีเจ้าหน้าที่ดำเนินการปกครอง ดังนี้

- 2.1.1 ผู้ว่าราชการจังหวัด
- 2.1.2 รองผู้ว่าราชการจังหวัด
- 2.1.3 ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด (ยังไม่มีแต่งตั้ง)
- 2.1.4 ปลัดจังหวัด
- 2.1.5 หัวหน้าสำนักงานจังหวัด
- 2.1.6 หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด
- 2.1.7 คณะกรรมการจังหวัด

2.2 คณะกรรมการจังหวัดเป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารราชการแผ่นดินของจังหวัดและให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดกับปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย หรือมติของคณะรัฐมนตรีกำหนด ประกอบด้วย

2.2.1 ผู้ว่าราชการจังหวัด

2.2.2 รองผู้ว่าราชการจังหวัดคนหนึ่งตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย

2.2.3 ปลัดจังหวัด

2.2.4 อัยการจังหวัดซึ่งเป็นหัวหน้าที่ทำการอัยการจังหวัด

2.2.5 ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด

2.2.6 หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจากกระทรวง ทบวงต่าง ๆ

กระทรวงหรือทบวงละ 1 คน ยกเว้นกระทรวงมหาดไทย

2.2.7 หัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นกรมการจังหวัดและเลขานุการ

2.3 กรณีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดตามข้อ 6 ถ้ากระทรวงหรือทบวง

มีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดซึ่งกรมต่าง ๆ ในกระทรวงหรือทบวงส่งมาประจำอยู่ในจังหวัดมากกว่า 1 คนให้ปลัดกระทรวงหรือปลัดทบวงกำหนดให้มีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

หนึ่งคนเป็นผู้แทนของกระทรวงหรือทบวง ในคณะกรรมการจังหวัดในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการจังหวัดถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรจะแต่งตั้งให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาคคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นกรมการจังหวัดเพิ่มขึ้น เฉพาะการปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งก็ได้การแบ่งส่วนราชการของจังหวัด แบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

2.3.1 สำนักงานจังหวัด มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปและการวางแผนพัฒนาจังหวัดมีหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานจังหวัด

2.3.2 ส่วนราชการประจำจังหวัด คือส่วนต่าง ๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้นมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง ทบวง กรม นั้น มีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น ๆ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3. อำเภอบ

อำเภอบเป็นหน่วยราชการส่วนภูมิภาครองจากจังหวัดและไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลเหมือนจังหวัดประกอบขึ้นจากท้องที่หลายตำบลรวมกันขึ้นเป็นอำเภอบ

3.1 การจัดตั้งอำเภอบการจัดทำเป็นอำเภอบจะต้องกระทำโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาการตั้งอำเภอบนอกจากจะอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินแล้วยังต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พุทธศักราช 2457 ด้วยการจัดระเบียบการปกครองอำเภอบในอำเภอบหนึ่ง ๆ มีเจ้าหน้าที่บริหารงานและดำเนินการปกครอง ดังนี้

3.1.1 นายอำเภอ

3.1.2 ปลัดอำเภอ

3.1.3 หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

3.2 การแบ่งส่วนราชการของอำเภอในกฎหมายได้กำหนดการแบ่งส่วนราชการในการบริหารราชการอำเภอออกเป็น 2 ส่วน

3.2.1 สำนักงานอำเภอ มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของอำเภอนั้น ๆ โดยมีนายอำเภอเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ สำนักงานอำเภอตั้งขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางในการบริหารราชการของอำเภอ ทำนองเดียวกับสำนักงานจังหวัดของจังหวัด

3.2.2 ส่วนราชการประจำอำเภอ ส่วนราชการประจำอำเภอเป็นไปตามที่กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ได้จัดตั้งขึ้นในอำเภอนั้น โดยมีหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในส่วนราชการนั้น ๆ และมีหน้าที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของกระทรวง ทบวง กรมนั้น ส่วนราชการประจำอำเภอหลัก ๆ ที่สำคัญและจำเป็นจะต้องมีนอกจากที่ทำการปกครองอำเภอแล้ว เช่น สถานีตำรวจภูธรอำเภอ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สำนักงานเกษตรอำเภอ ที่ทำการสัสดีอำเภอ เป็นต้น

กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับกำนันผู้ใหญ่บ้าน

1. อำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

ตามมาตรา 27 แห่ง พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช 2457 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (กรมการปกครอง. 2551 : 49 - 51)

1.1 อำนวยความเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน

1.2 สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้น ในหมู่บ้านรวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องที่

1.3 ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อหรือรับบริการกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อนทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้านแจ้งต่อส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ

1.5 ให้การสนับสนุนส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการให้บริการของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.6 ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยกระทำให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการ ได้แนะนำ

1.7 อบรมหรือชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในการนี้สามารถเรียกราษฎรมาประชุมได้ตามสมควร

1.8 แจงให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์เพื่อบำบัด ป้องกันอันตรายสาธารณะอันมีมาโดยฉุกเฉินรวมถึงการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัย

1.9 จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อย เดือนละหนึ่งครั้ง

1.10 ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนัน หรือทางราชการ และรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทราบ พร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย

1.11 ปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทาง ราชการหรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอ มอบหมาย

2. อำนาจหน้าที่ของกำนัน

ตาม พ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช 2457 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 กำนันมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (กรมการปกครอง, 2551 : 55 - 58)

มาตรา 34 บรรดาการที่จะตรวจตรารักษาความปกติเรียบร้อยในตำบลคือการ ที่จะว่ากล่าวราษฎรในตำบลนั้นให้ประพฤติตามพระราชกำหนดกฎหมายที่ดีหรือการที่จะป้องกัน ภัยอันตราย และรักษาความสุขสำราญของราษฎรในตำบลนั้นก็ดี หรือการที่จะรับกิจสุขทุกข์ ของราษฎรในตำบลนั้นขึ้นร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการเมือง กรมการอำเภอ และจะรับข้อราชการ มาประกาศแก่ราษฎรในตำบลนั้นก็ดี หรือที่จะจัดการตามพระราชกำหนดกฎหมาย เช่นการตรวจ และนำเก็บภาษีในตำบลนั้นก็ดี การทั้งนี้อยู่ในหน้าที่ของกำนันผู้เป็นนายตำบลผู้ใหญ่บ้านทั้งปวง ในตำบลนั้นและแพทย์ประจำตำบลจะต้องช่วยกันเขาเป็นธุระจัดการให้เรียบร้อยได้ตามสมควร แก่หน้าที่

มาตรา 34 ทวิ นอกจากอำนาจหน้าที่ที่กล่าวโดยเฉพาะให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของกำนันให้กำนันมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้านด้วย

มาตรา 35 กำนันมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวข้องด้วยความอาญาดังต่อไปนี้

- ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่า
ได้เกิดขึ้นในตำบลของตนต้องแจ้งความต่อกรมการอำเภอให้ทราบ
- ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่า
ได้เกิดขึ้นในตำบลที่ใกล้เคียง ต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลนั้นให้ทราบ
- ข้อ 3 เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำผิดกฎหมายก็ตีหรือมีเหตุควรสงสัยว่า
เป็นผู้ที่ได้กระทำผิดกฎหมายก็ตี ให้จับผู้นั้นได้ และรีบนำส่งต่อกรมการอำเภอ
- ข้อ 4 ถ้ามีหมายหรือคำสั่งตามหน้าที่ราชการ ให้จับผู้ใดในตำบลนั้นเป็น
หน้าที่ของกำนันที่จะจับผู้นั้นแล้วรีบส่งต่อกรมการอำเภอตามสมควร
- ข้อ 5 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกกฎหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึด กำนัน
ต้องจัดการให้เป็นไปตามกฎหมาย

ข้อ 6 ถ้ามีผู้มาขออายัดตัวคนหรือสิ่งของก็ตี หรือผู้ต้องโจรกรรมจะต้องทำ
กฎหมายตราสิบหรือมีผู้จะมาขอทำชันสูตรบาดแผลก็ตี ทั้งนี้ให้กำนันสืบสวนฟังข้อความแล้ว
รีบนำตัวผู้ขอและผู้ต้องอายัดและทรัพย์สินของบรรดาที่จะพาไปด้วยนั้น ไปยังกรมการอำเภอ
ถ้าสิ่งของอย่างใดจะพาไปไม่ได้ ก็ให้กำนันชันสูตรให้รู้ เห็น แล้วนำความไปแจ้งต่อกรมการอำเภอ
ในขณะนั้น

มาตรา 36 ถ้ากำนันรู้เห็นเหตุทุกข์ร้อนของราษฎรหรือการแปลกประหลาด
เกิดขึ้นในตำบลต้องรีบรายงานต่อกรมการอำเภอให้ทราบ

มาตรา 37 ถ้าเกิดจลาจลก็ตี ฆ่ากันตายก็ตี ชิงทรัพย์ก็ตี ปล้นทรัพย์ก็ตี
ไฟไหม้ก็ตี หรือเหตุร้ายสำคัญอย่างใด ๆ ในตำบลของตนหรือในตำบลที่ใกล้เคียงอันสมควรจะช่วย
ได้ก็ตี หรือมีผู้ร้ายแต่ที่อื่นๆ มาฆ่าสุมในตำบลนั้นก็ตี หรือมีเหตุอันควรว่าลูกบ้านในตำบลนั้น
บางคนจะเกี่ยวข้องเป็นโจรผู้ร้ายก็ตี เป็นหน้าที่ของกำนันจะต้องเรียกผู้ใหญ่บ้านและลูกบ้าน
ในตำบลออกช่วยต่อสู้ตามจับผู้ร้ายหรือติดตามเอาของกลางคืนหรือดับไฟหรือช่วยอย่างอื่นตาม
สมควรแก่การ โดยเต็มกำลัง

มาตรา 38 ให้กำนันดูแลคนเดินทางซึ่งไม่มีเหตุควรสงสัยว่าจะเป็นผู้ร้ายให้ คุ้ม
ที่พักตามควร

มาตรา 39 ถ้าผู้เดินทางด้วยราชการจะต้องการคนนำทางหรือขาดแคลนพาหนะ
เสบียงอาหารลงในระหว่างทางและจะร้องขอต่อกำนันให้ช่วยสงเคราะห์ กำนันต้องช่วยจัดหาให้
ตามที่ทำได้ถ้าหากว่าการที่จะช่วยเหลือนั้นจะต้องออกราคาค่าจ้างเพียงใดให้กำนันเรียกเอาแก่
ผู้เดินทางนั้น

มาตรา 40 กำหนดต้องตรวจจัดการรักษาสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อันอยู่ในตำบลนั้น เช่น สระน้ำ ศาลาอาศัย ที่เลี้ยงปศุสัตว์ เป็นต้น

มาตรา 41 กำหนดต้องรักษาบัญชีสำมะโนครัวและทะเบียนบัญชีของรัฐบาลในตำบลนั้นและคอยแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องตรงกับบัญชีของผู้ใหญ่บ้าน

มาตรา 42 กำหนดต้องทำบัญชีสิ่งของ ซึ่งต้องเสียภาษีอากรในแขวงนั้นยื่นต่อกรมการอำเภอและนาราชภูว ไปเสียภาษีอากรตามพระราชบัญญัติอากร

มาตรา 43 กำหนดกระทำการหน้าที่จะเรียกผู้ใดมาหรือให้ช่วยก็ได้

บริบทของอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

1. สภาพทั่วไป

อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย ตั้งอยู่ที่ทิศใต้ของจังหวัดมหาสารคามห่างจากตัวจังหวัดมหาสารคามประมาณ 84 กิโลเมตร ตั้งอยู่บนพิกัด UC 063157 ตามแผนที่ระวาง 4640 III อำเภอพุทไธสง L7017 มีพื้นที่ทั้งหมด 409.783 ตารางกิโลเมตร เป็นอำเภอที่อยู่ใต้สุดของจังหวัดมหาสารคาม (อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย. 2552 : 2-10)

1.1 อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตอำเภอยางสีสุราช อำเภอนาหวาย จังหวัดมหาสารคาม

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอพุทไธสง อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

1.2 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไป เป็นพื้นที่ราบ ด้านทิศตะวันออกเป็นพื้นที่ราบในเขตทุ่งกุลาร้องไห้ด้านทิศตะวันตกเป็นที่ราบสูงมีป่าละเมาะสลับทุ่งนา พื้นที่โดยทั่วไปเป็นทุ่งนา 95 % เป็นป่าละเมาะ 5% สภาพดินเป็นดินปนทราย

1.3 โครงสร้างพื้นฐาน ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกตำบลทุกหมู่บ้าน มีประปาส่วนภูมิภาค 1 แห่ง ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขจำนวน 1 แห่ง และชุมสายโทรศัพท์ จำนวน 1 แห่ง

1.4 ภูมิอากาศ ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบมรสุมมี 3 ฤดู ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม-เมษายน และอากาศร้อนที่สุดเดือนเมษายน ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน – ตุลาคม และฝนจะตกชุกที่สุดประมาณเดือนตุลาคม ฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน – กุมภาพันธ์

และอากาศหนาวจัดมีลมแรงประมาณเดือนธันวาคม – มกราคม อุณหภูมิโดยเฉลี่ยทั้งปี 28.7 องศาเซลเซียส

2. การเมืองการปกครอง

2.1 การปกครองอำเภอพัคฆภูมิพิสัยมีอาณาเขตการปกครองจำนวน 14 ตำบล 227 หมู่บ้าน จำนวนหลังคาเรือน 21,225 หลังคาเรือน มีประชากรทั้งหมด 87,923 คน (อำเภอพัคฆภูมิพิสัย. 2552 : 4) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนหมู่บ้าน จำนวนประชากรและจำนวนครัวเรือน

ที่	ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนประชากร	จำนวนครัวเรือน
1	ทต.พัคฆภูมิพิสัย	9	8,308	3,171
2	อบต.ปะหลาน	10	4,487	992
3	อบต.เมืองเตา	26	7,930	1,826
4	อบต.เม็กดำ	22	9,700	2,218
5	อบต.เวียงสะอาด	21	6,035	1,335
6	อบต.ลานสะแก	16	5,248	1,260
7	อบต.ก้ามปู	17	6,769	1,577
8	อบต.หนองบัวแก้ว	16	6,130	1,313
9	อบต.นาสีนวน	14	5,938	1,334
10	อบต.เวียงชัย	14	3,928	893
11	อบต.ราษฎร์พัฒนา	14	3,827	914
12	อบต.ราษฎร์เจริญ	14	5,129	1,188
13	อบต.เมืองเสือ	11	4,497	1,064
14	อบต.หนองบัว	13	5,847	1,240
15	อบต.ภารแอน	10	4,150	900
รวม 15 แห่ง		227 หมู่บ้าน	87,923 คน	21,225 ครัวเรือน

2.2 การปกครองท้องถิ่น มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 3 คน นายกเทศมนตรีตำบล จำนวน 1 คน สมาชิกสภาเทศบาลตำบล 12 คน นายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 14 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 430 คน

3. การคมนาคม

การคมนาคม อำเภอพัคฆภูมิพิสัยมีเส้นทางคมนาคมใช้ในการขนส่งติดต่อกับอำเภอและจังหวัดใกล้เคียงจำนวน 5 เส้นทาง มีรถยนต์โดยสารวิ่งผ่านจากตัวอำเภอจำนวนหลายสาย เช่น กรุงเทพฯ-เขมราฐ/กรุงเทพฯ-พนมไพร/กรุงเทพฯ-สุวรรณภูมิ/บุรีรัมย์-ร้อยเอ็ด/ขอนแก่น-สุรินทร์ เป็นต้น มีรถยนต์โดยสารปรับอากาศวิ่งรับ-ส่งผู้โดยสารจากตัวอำเภอพัคฆภูมิพิสัย-กรุงเทพมหานคร จำนวนหลายเที่ยวทั้งกลางวันและกลางคืนภายในเขตอำเภอมีเส้นทางคมนาคมสามารถเดินทางด้วยรถยนต์ รถจักรยานยนต์ติดต่อกันได้ทุกตำบล/ทุกหมู่บ้าน

4. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.1 แหล่งน้ำลำห้วยธรรมชาติ ได้แก่

4.1.1 ห้วยลำปลับปลา ความยาว 25 กิโลเมตร (แนวแบ่งเขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์)

4.1.2 ห้วยลำเตา ความยาว 20 กิโลเมตร (แนวแบ่งเขต อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด)

4.1.3 ห้วยลำพังชู ความยาว 20 กิโลเมตร (แนวแบ่งเขต อำเภอพุทไธสง อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์)

4.1.4 ห้วยลำแสง ความยาว 8 กิโลเมตร

4.1.5 ห้วยบางบอน ความยาว 4 กิโลเมตร

4.1.6 ห้วยคลองจอบ ความยาว 9 กิโลเมตร

4.2 พื้นที่ป่าไม้ในเขตอำเภอพัคฆภูมิพิสัย มีทั้งหมด 12,164 ไร่

5. การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

5.1 การศึกษา

5.1.1 การศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ในเขตอำเภอพัคฆภูมิพิสัยมี 55 แห่ง บางแห่งเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตามนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษา

5.1.2 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษามี 3 แห่ง คือ โรงเรียนพัคฆภูมิวิทยาคาร โรงเรียนเมืองดาววิทยาคม และโรงเรียนเวียงสะอาดพิทยาคม

5.1.3 สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษามี 1 แห่ง คือวิทยาลัยการอาชีพพัคฆภูมิพิสัย

5.1.4 สำนักงานการศึกษาเอกชนมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 2 แห่ง

คือโรงเรียนพระกุมารศึกษา และโรงเรียนอนุบาลเอี่ยมสุข

5.1.5 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 1 แห่ง

คือศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

5.2 การศาสนา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย มีวัด 58 แห่ง สำนักสงฆ์ 48 แห่ง

ที่พัทธสงฆ์ 9 แห่ง มีโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกธรรม 15 แห่ง โรงเรียนปริยัติธรรมแผนกบาลี 6 แห่ง
โรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 3 แห่ง มีโบสถ์คริสต์ 1 แห่ง มีศาลเจ้า 1 แห่ง

5.3 วัฒนธรรมและประเพณี ประเพณีลงแขกเกี่ยวข้าวของหมู่บ้าน

ประเพณีบุญบั้งไฟ บุญเบิกบ้าน ประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น

6. ด้านสาธารณสุข

อำเภอพยัคฆภูมิพิสัยมีโรงพยาบาลขนาด 90 เตียง จำนวน 1 แห่ง สถานีอนามัย
ประจำตำบลและหมู่บ้าน จำนวน 20 แห่ง คลินิกเอกชน 8 แห่ง ร้านขายยาแผนปัจจุบัน 6 แห่ง
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีทุกหมู่บ้าน

7. ด้านเศรษฐกิจ

7.1 ด้านเกษตรกรรม อำเภอพยัคฆภูมิพิสัยประชาชนประกอบอาชีพ

การเกษตรกรรม ร้อยละ 81.98 รับจ้างร้อยละ 11.00 ค้าขายร้อยละ 4.12 รับราชการร้อยละ 2.90
พื้นที่ทำเกษตรกรรมแบ่งเป็นพื้นที่ทำนาจำนวน 339,159 ไร่ พื้นที่ทำสวน จำนวน 6,326 ไร่
พื้นที่ทำไร่ จำนวน 1,029 ไร่ มีพื้นที่การปลูกหม่อนเลี้ยงไหมจำนวน 2,700 ไร่ เกษตรกรผู้ปลูก
หม่อนเลี้ยงไหมจำนวน 4,310 ครัวเรือน และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ได้ทรงมี
พระราชดำริให้สร้าง “ศูนย์ศิลปาชีพ” ขึ้น ณ บ้านคอนสี หมู่ที่ 9 ตำบลหนองบัวแก้ว ภายใต้ชื่อ
“โครงการส่งเสริมศิลปาชีพบ้านคอนสี” และพืชเศรษฐกิจ คือข้าวหอมมะลิ ข้าวเหนียว ข้าวชนิด
อื่น ๆ ข้าวโพด อ้อย มัน ไม้ยูคาลิปตัส

7.2 อุตสาหกรรม มีโรงสีข้าวขนาดกลาง จำนวน 1 แห่ง โรงผลิตน้ำดื่ม

จำนวน 3 แห่ง และโรงงานผลิตน้ำแข็ง จำนวน 2 แห่ง

7.3 ด้านแรงงาน แรงงานในพื้นที่เกิดการหลั่งไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมในเมือง

ใหญ่ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ประชากรส่วนใหญ่มีการอพยพด้านแรงงาน คือช่วงอายุ
ระหว่าง 15-25 ปี ส่วนแรงงานที่เข้าสู่ภาคเกษตรกรรมในจังหวัดแถบภาคกลางและภาคตะวันตก
การอพยพส่วนใหญ่เกิดขึ้นหลังฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร

7.4 การพาณิชย์และการธนาคาร มีธนาคารพาณิชย์ของรัฐ จำนวน 3 แห่ง
คือธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาพยัคฆภูมิพิสัย ธนาคารออมสินสาขาพยัคฆภูมิพิสัย
และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร (ธ.ก.ส) สาขาพยัคฆภูมิพิสัย

7.5 กลุ่มส่งเสริมอาชีพ กลุ่มส่งเสริมอาชีพที่ได้รับการลงทะเบียนมีทั้งหมด
จำนวน 82 กลุ่ม โดยแบ่งออกเป็นประเภทรายเดี่ยวรายกลุ่มและกลุ่มตาม SME ผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม
เป็นกลุ่มเกี่ยวกับการทอผ้าไหม เครื่องจักสาน เครื่องดัดสมุนไพร ยาสมุนไพร การทำปุ๋ยชีวภาพ
การประดิษฐ์เกี่ยวกับเครื่องประดับ โดยแยกกลุ่มอาชีพตามพื้นที่ของแต่ละตำบล ดังนี้

7.5.1 ตำบลราษฎร์พัฒนา ได้แก่

- 1) กลุ่มจักสานไม้ไผ่ หมู่ที่ 1 บ้านป่ากุง ผลิตภัณฑ์จักสานไม้ไผ่
- 2) กลุ่มทอผ้าไหมบ้านตากกล้า หมู่ที่ 12 บ้านราษฎร์เจริญ ผลิตภัณฑ์ผ้าไหม
มัดหมี่/ ผ้าขาวม้า/ผ้าไหมพื้นเรียบ/ผ้าห่ม /ผ้าพันคอฝ้ายย้อมสีธรรมชาติ/เสื่อสุท
- 3) กลุ่มทอผ้าไหมพื้นเมือง หมู่ที่ 13 บ้านราษฎร์เจริญ ผลิตภัณฑ์ผ้าไหมมัดหมี่
- 4) กลุ่มสตรีสหกรณ์ทอผ้าไหมบ้านป่ากุง หมู่ที่ 1 บ้านป่ากุง ผลิตภัณฑ์ผ้าไหมมัดหมี่
- 5) กลุ่มทอผ้าไหม หมู่ที่ 10 บ้านสระบาก ผลิตภัณฑ์ผ้าไหมมัดหมี่
- 6) กลุ่มทำปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพอัดเม็ด หมู่ที่ 13 บ้านราษฎร์เจริญ ผลิตภัณฑ์

อินทรีย์ชีวภาพอัดเม็ด

- 7) กลุ่มทอผ้าไหมหนองหญ้ารังกา หมู่ที่ 3 บ้านหนองหญ้ารังกา ผลิตภัณฑ์
ไหมมัดหมี่
- 8) กลุ่มสตรีทอผ้าบ้านหนองฮู หมู่ที่ 11 บ้านหนองฮู ผลิตภัณฑ์ผ้าไหม
- 9) กลุ่มนางสมพงษ์ ฐ์ใหม่หมู่ที่10บ้านหนองสระ ผลิตภัณฑ์ผลิตภัณฑ์เส้นไหม
- 10) กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป หมู่ที่ 11 ผลิตภัณฑ์เสื้อผ้าสำเร็จรูป
- 11) กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการเกษตรบ้านอิเม็ง หมู่ที่ 8 ผลิตภัณฑ์เคมีอินทรีย์
- 12) กลุ่มนางสังวาล จันทวารีย์ หมู่ที่ 11 ผลิตภัณฑ์กล้วยไม้

7.5.2 ตำบลลานสะแก ได้แก่

- 1) กลุ่มนายแผน หินไชยศรี หมู่ที่ 2 บ้านหนองไผ่ ผลิตภัณฑ์ผลิตภัณฑ์จากต้นกก
- 2) กลุ่ม นางทองสา ทับชัย หมู่ที่ 14 บ้านมะโบ้ ผลิตภัณฑ์ผ้าไหมมัดหมี่
- 3) กลุ่มทอผ้าไหมบ้านหนองสิม หมู่ที่ 17 บ้านหนองสิม ผลิตภัณฑ์ผ้าไหมมัดหมี่
- 4) กลุ่มแม่บ้านทำขนมหนองสิม หมู่ที่ 7 บ้านหนองสิม ผลิตภัณฑ์ขนมนางเสียด
- 5) กลุ่มบ้านหนองสิมใหม่ หมู่ที่ 17 บ้านหนองสิมใหม่ ผลิตภัณฑ์กระดาษ

สมุนไพร

- 6) กลุ่มทอผ้าไหม หมู่ที่ 14 บ้านมะโบ๊ะ ผลิตผ้ามัดหมี่ลายโบราณ
- 7) กลุ่มผ้าทอไหมบ้านมะโบ๊ะ หมู่ที่ 8 บ้านมะโบ๊ะ ผลิตผ้าคลุมไหล่

7.5.3 ตำบลเมืองเตา ได้แก่

- 1) กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านหนองฮี หมู่ที่ 5 บ้านหนองฮี ผลิตหมวก

พลาสติก

- 2) กลุ่มทอผ้าไหมบ้านเมืองเตา หมู่ที่ 14 บ้านเมืองเตา ผลิตผ้าไหมมัดหมี่
- 3) กลุ่มผู้ผลิตตุ๊กตาจากไหมพรม หมู่ที่ 21 บ้านโนนยุง ผลิตตุ๊กตาไหมพรม
- 4) กลุ่มสตรีทอเสื่อกกบ้านศรีนครเตา หมู่ที่ 12 บ้านศรีนครเตา ผลิตเสื่อกก
- 5) กลุ่มตุ๊กตาไหมพรมบ้าน โนนยาง หมู่ที่ 13 บ้าน โนนยาง ผลิตตุ๊กตา

แมงมุม

7.5.4 ตำบลเวียงสะอาด ได้แก่

- 1) กลุ่มปลูกหม่อนเลี้ยงไหมบ้านหนองหลวง หมู่ที่ 19 บ้านหนองหลวง

ผลิตผ้าไหมมัดหมี่

- 2) กลุ่มนางบัวหวาน พินิจ หมู่ที่ 20 บ้านดอนหมี่พัฒนา ผลิตผ้าไหมมัดหมี่
- 3) กลุ่มพัฒนาผ้าไหมสตรีแม่บ้าน หมู่ที่ 9 บ้านโนนแคน ผลิตผ้าไหมมัดหมี่
- 4) กลุ่มธนาคารข้าวเกษตร หมู่ที่ 9 บ้านโนนแคน ผลิตข้าวสาร
- 5) กลุ่มผลิตข้าวหอมมะลิ หมู่ที่ 7 บ้านโนนยาง ผลิตข้าวหอมมะลิ
- 6) กลุ่มทอผ้าไหมบ้าน โนนยาง หมู่ที่ 7 บ้าน โนนยาง ผลิตกลุ่มทอผ้าไหม

7.5.5 ตำบลราษฎร์เจริญ ได้แก่

- 1) กลุ่มนางบัวลอย พงษ์พิละ หมู่ที่ 9 บ้านลำปลับพลา ผลิตผ้าไหม
- 2) กลุ่มสตรีทอผ้าไหมบ้านดงเย็น หมู่ที่ 2 บ้านดงเย็น ผลิตผ้าคลุมไหล่
- 3) กลุ่มทอผ้าไหมบ้าน โนนท่า หมู่ที่ 4 บ้าน โนนท่า ผลิตผ้าไหมพื้นเรียบ /

ผ้าไหมมัดหมี่

- 4) กลุ่มทอผ้าไหมบ้านลำปลับพลา หมู่ที่ 9 บ้านลำปลับพลา ผลิตผ้าไหม

มัดหมี่

- 5) กลุ่มผ้าไหมบ้าน โนนท่าใหม่ หมู่ที่ 12 บ้าน โนนท่าใหม่ ผลิตผ้าไหม

มัดหมี่

- 6) กลุ่มกิจกรรมไร่สารพิษ หมู่ที่ 12 บ้าน โนนท่าใหม่ ผลิตปุ๋ยชีวภาพ

อัดเม็ด

- 7) กลุ่มนางประทุมทอง กลรัตน์ หมู่ที่ 9 ผลิตผ้าไหมพื้นเรียบ

7.5.6 ตำบลเมืองเสือ ได้แก่

- 1) กลุ่มนางวาน ภูมิภักดิ์ หมู่ที่ 6 บ้านบุลาน ผลิตผ้าไหมมัดหมี่
- 2) กลุ่มทอผ้าไหมบ้านบุลาน หมู่ที่ 6 บ้านบุลาน ผลิตผ้าไหมมัดหมี่
- 3) กลุ่มนางกัณหา สุขห้วง หมู่ที่ 6 บ้านบุลาน ผลิตผ้าไหมมัดหมี่
- 4) กลุ่มนางประไพพิศ บัตรศิริมงคล หมู่ที่ 5 บ้านหนองแคน

ผลิตปลาร้าบอง/ปลาจ่อม/หม่าปลา

7.5.7 ตำบลเม็กดำ ได้แก่

- 1) กลุ่มชวนชม หมู่ที่ 13 บ้านมะเห็บ ผลิตผ้าไหมมัดหมี่
- 2) กลุ่มทอผ้าไหมบ้านสำโรง หมู่ที่ 11 บ้านสำโรง ผลิตผ้าไหมมัดหมี่
- 3) กลุ่มนางวิไล เพี้ยกุนา หมู่ที่ 20 บ้านคงควน ผลิตผ้าไหมมัดหมี่
- 4) กลุ่มทอผ้าไหมบ้านหารฮี หมู่ที่ 4 บ้านหารฮี ผลิตผ้าไหม
- 5) กลุ่มปู้ยหมักอินทรีย์ชีวภาพแบบร่อนเม็ด หมู่ที่ 19 บ้านโนนสำราญผลิต

ปู้ยหมักอินทรีย์ชีวภาพแบบร่อนเม็ด

- 6) กลุ่มผ้าไหมบ้านคอนแคน หมู่ที่ 18 บ้านคอนแคน ผลิตผ้ามัดหมี่
- 7) กลุ่มจักสาน หมู่ที่ 9 บ้านหนองคินสอ ผลิตแข่งไม้ไผ่

7.5.8 ตำบลนาสีนวล ได้แก่

- 1) กลุ่มสหกรณ์ทอผ้าไหมบ้านนาสีนวล หมู่ที่ 1 บ้านนาสีนวล ผลิตผ้าไหมมัดหมี่
- 2) กลุ่มทอผ้าไหมบ้านแก่นคำ หมู่ที่ 10 บ้านแก่นคำ ผลิตผ้าไหมมัดหมี่
- 3) กลุ่มทอผ้าไหมบ้านหนองแคนพัฒนา หมู่ที่ 14 ผลิตผ้าไหม

7.5.9 ตำบลปะหลาน ได้แก่

- 1) กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านเมืองเจ็ยหมู่ที่ 8 บ้านเมืองเจ็ย

ผลิตไส้กรอก/แหนมหมู/ส้มวัว

- 2) กลุ่มสตรีแม่บ้านหนองห้าง หมู่ที่ 3 บ้านหนองห้าง ผลิตผ้าไหมพื้นเรียบ
- 3) กลุ่มแม่บ้านปะหลาน หมู่ที่ 14 บ้านปะหลาน ผลิตดอกไม้ประดิษฐ์

จากวัสดุแปรรูป

- 4) กลุ่มนายประภาส วีระบุรุษ หมู่ที่ 14 บ้านปะหลาน ผลิตเฟอร์นิเจอร์

รากไม้

- 5) กลุ่มเพาะเห็ดบ้านคงเค็ง หมู่ที่ 11 บ้านคงเค็ง ผลิตเห็ดขอนขาว

6) กลุ่มทำไม้กวาดจากทางมะพร้าวบ้านดงเค็ง หมู่ที่ 11 บ้านดงเค็ง ผลิตไม้กวาดจากทางมะพร้าว / ไม้กวาดดอกหญ้า

7) กลุ่มทอผ้าไหม หมู่ที่ 5 ผลิตผ้าไหมมัดหมี่

8) กลุ่มจักสานบ้านหนองห้าง หมู่ที่ 3 บ้านหนองห้าง ผลิตตะกร้าไม้ไผ่/ไซ

จับปลา/ส้อมจับปลา/ข้อง

9) กลุ่มทำขนมพื้นบ้าน หมู่ที่ 11 บ้านดงเค็ง ผลิตขนมทองม้วน/ขนม

นางเล็ด

10) กลุ่มโรงสีข้าวชุมชนบ้านหนองเม็ก หมู่ที่ 5 บ้านหนองเม็ก

ผลิตข้าวสารบรรจุถุง

7.5.10 ตำบลก้ามปู ได้แก่

1) กลุ่มตีเหล็ก หมู่ที่ 17 บ้านดอนแคนใต้ ผลิตมีด/เสียม

2) กลุ่มนายจำปา ทูมมี หมู่ที่ 2 บ้านนาเลาะ ผลิตสิ่งประดิษฐ์จากไม้

3) กลุ่มทอผ้าไหมบ้านหนองฮี หมู่ที่ 5 บ้านดอนแคน ผลิตผ้าไหมมัดหมี่

4) กลุ่มทอผ้าบ้านหนองผือ หมู่ที่ 10 บ้านหนองผือ ผลิตผ้าไหมพื้นเรียบ/

ผ้าไหมมัดหมี่

7.5.11 ตำบลหนองบัว ได้แก่

1) กลุ่มปุ๋ยชีวภาพ หมู่ที่ 10 บ้านโคกล่าม ผลิตปุ๋ยชีวภาพอัดเม็ด

2) กลุ่มทอผ้าไหมบ้านโคกล่าม หมู่ที่ 10 บ้านโคกล่าม ผลิตผ้าพันคอ

3) กลุ่มทอผ้าไหมประยุกต์ หมู่ที่ 12 บ้านโคกล่าม ผลิตผ้าไหมมัดหมี่

4) กลุ่มนางวาริ ทิวาพัตร หมู่ที่ 10 บ้านโคกล่าม ผลิตผ้าไหมลายมัดหมี่

7.5.12 ตำบลหนองบัวแก้ว ได้แก่

1) กลุ่มผลิตภัณฑ์ดอกไม้ประดิษฐ์ หมู่ที่ 14 บ้านโนนเพ็กพัฒนา

ผลิตดอกไม้ประดิษฐ์

2) กลุ่มทอผ้าไหมบ้านหนองบัวดู หมู่ที่ 8 บ้านหนองบัวดู ผลิตผ้าไหม

7.5.13 ตำบลถาวรแอน ได้แก่

1) กลุ่มผลิตภัณฑ์สมุนไพร หมู่ที่ 8 บ้านหนองตาเต็น ผลิตสมุนไพร

ลูกประคบสมุนไพร

2) กลุ่มผ้าไหมทอมือ หมู่ที่ 8 บ้านหนองตาเต็น ผลิตผ้าไหมมัดหมี่

7.5.14 ตำบลเวียงชัย ได้แก่

1) กลุ่มเลี้ยงเห็ดนางฟ้า หมู่ที่ 8 บ้านจอมพะลาน ผลิตเห็ดนางฟ้า

- 2) กลุ่มทอผ้าไหม หมู่ที่ 13 บ้านหนองระเวียง ผลิตผ้าไหมมัดหมี่
- 3) กลุ่มแม่บ้านปลาสามปัก หมู่ที่ 13 บ้านหนองระเวียง ผลิตสามปักปลา
- 4) กลุ่มนางวันนา ตัดดี หมู่ที่ 2 บ้านยางพันชาติ ต. เวียงชัย ผลิตผ้าดาง

วิสัยทัศน์การบริหารงานของอำเภอยักษ์ภูมิพิสัย

1. คำขวัญประจำอำเภอยักษ์ภูมิพิสัย

“ถิ่นข้าวหอมมะลิเครื่องชื้อฝีมือทอผ้าไหม ศิลปอาชีพน้ำพระทัย ทูงกุลาร่องให้งามตา”

2. วิสัยทัศน์อำเภอยักษ์ภูมิพิสัย

“แหล่งผลิตข้าวหอมมะลิกุณภาพดี มีสังคมน่าอยู่ ควบคู่วัฒนธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน”

3. ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาอำเภอยักษ์ภูมิพิสัย

- 3.1 การพัฒนาข้าวหอมมะลิกุณภาพดี
- 3.2 สังคมน่าอยู่
- 3.3 ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี และศาสนา
- 3.4 ส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 3.5 ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์
- 3.6 ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน

4. เป้าประสงค์

- 4.1 กระบวนการผลิตข้าวหอมมะลิได้รับการพัฒนาทั้งระบบ และเพิ่มมูลค่าผลผลิต
- 4.2 สังคมมีความเข้มแข็งและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 4.3 เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรม ประเพณีชุมชนเข้มแข็ง
- 4.4 ชุมชนมีการบริหารจัดการทุนชุมชนที่เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ ลดรายจ่าย/รายได้

เพิ่มขึ้นตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- 4.5 สามารถเพิ่มรายได้แก่เกษตรกรและผู้ยากจน
- 4.6 ผลิตภัณฑ์ชุมชนมีผลผลิตและมูลค่าเพิ่มขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เรวัตติ สมบัติทอง (2543 : 25) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภูเก็ตที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

กาญจนา เคนทวาย (2545 : 87) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอและกิ่งอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าโดยรวมประสิทธิภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอ และกิ่งอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประสิทธิภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรในด้านความถูกต้องของเอกสาร ด้านระยะเวลาการให้บริการและด้านความสามารถในการจัดการอยู่ในระดับสูง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอและกิ่งอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 ตัว คือขวัญของข้าราชการในการปฏิบัติงานทะเบียนราษฎร รองลงมาคือ อายุราชการ ระดับการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ตามลำดับ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการผันแปรของประสิทธิภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรทั้งหมด สามารถพยากรณ์หรือทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการผันแปรของประสิทธิภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียนอำเภอ และกิ่งอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 34.20

ขวัญของข้าราชการในการปฏิบัติงานทะเบียนราษฎร ของสำนักทะเบียนอำเภอ และกิ่งอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าขวัญของข้าราชการในการปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปหรือผู้มารับบริการความมั่นคงในอาชีพตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

เขวภา ถิ่นชัยภูมิ (2547 : 15) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการพัฒนาท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคมและวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการพัฒนาด้านแหล่งน้ำมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยสรุปผลการศึกษาคั้งนี้ ประชาชนในท้องถิ่นมีความต้องการที่จะให้พัฒนาท้องถิ่นหลายๆด้านควบคู่กันไป โดยเฉพาะการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านแหล่งน้ำ และด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องพัฒนาและส่งเสริมในการพัฒนามากขึ้น เพื่อประโยชน์ของประชาชน

สมมาศ โชคชัยวัฒนากร (2548 : 86) ได้ทำการวิจัยความคิดเห็นของสมาชิกสภาเทศบาลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม พบว่าสมาชิกสภาเทศบาลมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายด้านพบว่าการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน คือด้านการให้มีและบำรุงรักษาทางบก ด้านการบำรุงศิลปประเพณี ภูมิปัญญาของท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ด้านการรักษาและระงับโรคติดต่อ และด้านการส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ และมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ด้านการให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม และด้านการให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง และความคิดเห็นสมาชิกสภาเทศบาลที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกันต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่าสมาชิกสภาเทศบาลที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน

นาถิณ ปทุมชาติพัฒนา (2548 : 63-64) ได้ศึกษาความพึงพอใจการดำเนินงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดมหาสารคาม พบว่าการดำเนินงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดมหาสารคาม ทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย ด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม ด้านการอำนวยความสะดวกให้ประชาชนและด้านการบริการ โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกในรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือด้านการบริการรองลงมา คือด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ และการพัฒนาสังคม ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยและด้านการอำนวยความสะดวกให้ประชาชน

ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการหมู่บ้านในเขตอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ การศึกษาแตกต่าง พบว่าคณะกรรมการหมู่บ้านที่มีเพศแตกต่างกัน

ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน คณะกรรมการหมู่บ้าน ที่มีอายุแตกต่างกัน คืออายุ 20 – 29 ปี อายุ 30 – 39 ปี อายุ 40- 49 ปี และอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน คณะกรรมการหมู่บ้านที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

วิสูตร จงชวณิษฐ์ (2549 : 95) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบรบือต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบรบือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรักษาและระงับโรคติดต่อ และด้านการบำรุงศิลปประณีต ประเพณีภูมิปัญญาของท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ประชาชนเห็นด้วยในระดับมาก ส่วนด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาทางบกและทางน้ำ ด้านการรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการศึกษา ด้านการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการและด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ของเทศบาลตามกฎหมายและนโยบายของรัฐ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบรบือทั้ง โดยรวมและรายด้านทั้ง 9 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ประมวล เกตรา (2550 : 97) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน ต่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าการพัฒนาของเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน โดยรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง และความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกันต่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าคณะกรรมการชุมชนเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่คณะกรรมการชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคณะกรรมการชุมชนที่มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นในด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับทุกกลุ่มอายุ

เด่นดวง สุบุตรดี (2550 : 88) ได้ศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน ต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแ่ด้า อำเภอแ่ด้า จังหวัดมหาสารคาม พบว่าการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแ่ด้า อำเภอแ่ด้า จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 8 ด้าน โดยรวมมีการดำเนินงาน

อยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือด้านการบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่นและมี การดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไป น้อย คือด้านการจัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ รองลงมาคือ ด้านการรักษาความสะอาดของ ถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ด้านการให้ราษฎรได้รับ การศึกษาอบรม ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และด้านการจัดให้ มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง และความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ แตกต่างกันต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่าคณะกรรมการชุมชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การดำเนินงานของเทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็น โดยรวมทุก ด้านไม่แตกต่างกัน

ภิญโญ นาสิงห์จันทร์ (2550 : 87) ได้ศึกษาบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริง กับบทบาทที่ควรจะเป็นกรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่าบทบาท กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่ควรจะเป็นกรณีศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเรียงค่าจากมากไปน้อย คือด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านบริการ ด้านการปกครอง

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ต่อบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่ควรจะเป็น ด้านปกครอง ผลการศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ผลการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 ด้านเศรษฐกิจและสังคม ผลการศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติ ผลการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ด้านบริการ ผลการศึกษาพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ประภาส ไชยทุม (2551 : 63-64) ได้ศึกษาความพึงพอใจของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ต่อการบริหารของหน่วยสวัสดิ์อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย พบว่าระดับความพึงพอใจของกำนัน และผู้ใหญ่บ้านต่อการบริหารของหน่วยสวัสดิ์อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย โดยรวมและจำแนก เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านกระบวนการให้บริการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการให้บริการ

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของกำนันและผู้ใหญ่บ้านต่อการบริหารของหน่วย สัสดีอำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ากำนัน และผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการบริการของหน่วย สัสดี อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย จำแนกเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ประเสริฐ ลายโธ (2551 : 133) ได้ศึกษาความคิดเห็นของกำนันต่อการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าความคิดเห็นของกำนันต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานระดับปานกลางทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านกาพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและด้านพัฒนาการท่องเที่ยว

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำนัน ที่มีอายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่งแตกต่างกันต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

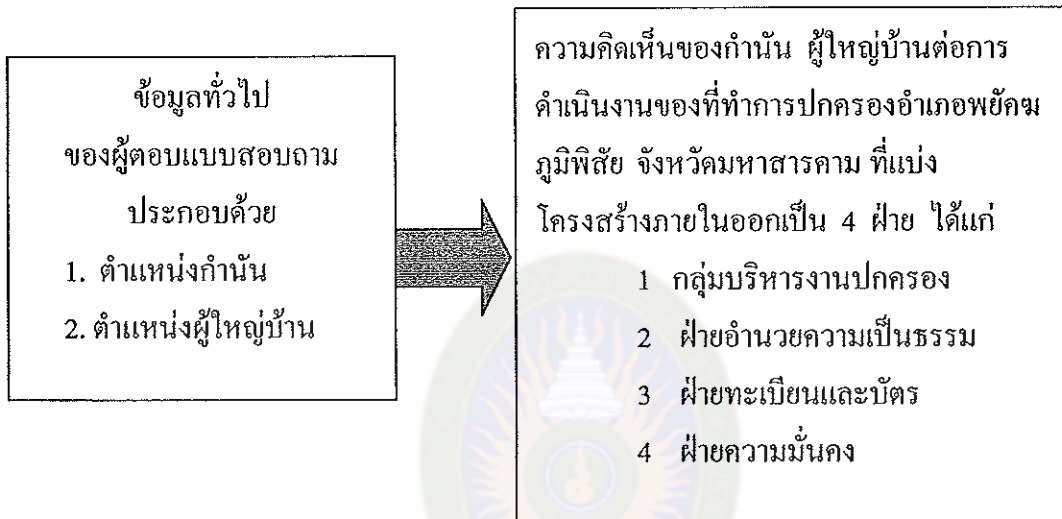
อชิรญาณ์ จันทพิมพ์ (2552 : 70) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าการดำเนินงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ และการพัฒนาสังคมด้านการอำนวยความสะดวกชุมชนให้กับประชาชน ด้านการปกครอง และการรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการบริการตามลำดับ

การเปรียบเทียบการดำเนินงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้านเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกันพบว่ามีการดำเนินงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าส่วนใหญ่มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับ ปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านตามอำนาจหน้าที่พบว่ามีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ในบางด้านและอยู่ในระดับปานกลางบางด้าน ด้านที่ปรากฏอยู่ในระดับมากส่วนใหญ่จะเป็น ด้านเกี่ยวกับการสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ส่วนด้าน การให้การศึกษาอบรมยังอยู่ในระดับปานกลาง

กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่อการดำเนินงานของที่ทำการปกครองอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา